

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**

**ACCESO DIRECTO**

**EFICIENCIA Y EFICACIA DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN  
NÚMERO DOS Y SU CONTRIBUCIÓN EN EL MEJORAMIENTO DEL  
DESEMPEÑO DOCENTE DEL PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DE  
PANAMÁ.**

**POR:**

**WILSON VILLARREAL AGUILAR.**

**TESIS PRESENTADA PARA OPTAR POR EL TÍTULO  
DE MAGÍSTER EN DOCENCIA SUPERIOR**

**PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ 2003**

## AGRADECIMIENTO

Doy gracias a mi Padre Dios y a la Virgen María por la fortaleza en mi alma y por el espíritu de superación que me han otorgado. Cualquier logro siempre será gracias a su bondad infinita.

Gracias a mi esposa Iris a mis hijas Karen, verónica y Mitzela, quienes son mi soporte, mi guía y la fuerza que me anima a la superación.

Gracias a mis amigos y amigas que siempre me han reconocido como un amigo, han estado a mi lado en todo momento dándome su apoyo y cariño.

Gracias a todos mis compañeros de estudio, quienes me ayudaron desinteresadamente y supieron darme orientaciones precisas en los momentos críticos

## **RECONOCIMIENTO**

Expreso mi más sincero reconocimiento al profesor Walter Serrano, asesor, maestro y guía en la culminación de este trabajo.

Todo mi reconocimiento a las instituciones y las personas que colaboraron para que este estudio fuera posible.

A todo el personal docente que muy sabiamente participó en cada una de las asignaturas del programa de Maestría en Docencia Superior.

Especialmente a la Coordinadora del Programa de Maestría en Docencia Superior, Profesora Mirna F. de Flores, profesional incansable capaz de transmitir energía y dinamismo a cada uno de sus estudiantes.

## RESUMEN

En esta investigación titulada “Eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación número dos y su contribución en el mejoramiento del desempeño docente del profesor de la Universidad de Panamá”, se investigó la existencia de sesgos en el instrumento de evaluación número dos, utilizado por el estudiante para evaluar al profesor, que pudieran incidir negativamente en la evaluación, y que igualmente pudieran ocasionar con ello que el Sistema de Evaluación utilice sus recursos inadecuadamente capacitando y castigando docentes mal evaluados o incentivando a los que realmente necesitan la capacitación. Para ello se utilizó una combinación de técnicas como entrevista y encuestas a docentes y discentes de la facultad de Administración pública de la Universidad de Panamá. Los resultados demuestran que la mayoría de los docentes y estudiantes están de acuerdo con la evaluación, más sin embargo no comparten el mismo criterio en cuanto a la estructura del informe, la dosificación de los ítem, las áreas del desempeño docente que se evalúan y la objetividad del estudiante al momento de evaluar al profesor. Sobre esta base se perfila una propuesta que aborda las áreas del desempeño docente sujetas a la evaluación y simplifica los ítem presentes en el instrumento, con el propósito de crear las condiciones de seguridad, conformidad y confianza de los docentes hacia la evaluación y los resultados de la información recolectada y procesada por el Sistema de Evaluación del Desempeño docente de la Universidad de Panamá.

## SUMMARY

During the research about “Efficiency and Efficacy about the evaluation instrument number two and its contribution in the educational unemployment improvement in the University of Panama ” was investigated the slants in the evaluation research number two. It was using by the student to evaluate their teachers. Who will be able to impinge refusaly in this evaluation and also it will be able to cause that the evaluation system uses its inadequate resources enabling and punishing to wrong teachers or by the other hand to givethem those incentives who need it.

By this way, a combination of techniques like interviews, surveys were applied to those educators and pupils from the Faculty of results of this research show that the majority of teachers and students come to an agreement with this evaluation. But however. They do not enable with the same criterion according to the structure of the information, its items and those areas of the teachers unemployment studied and the purpose of the students when they are evaluating to the educator. According to this base a proposal is outlined which runs afoul the educator unemployed areas capable to the evaluation and items can be simple. Its objective is to create security condition, conformance and confidence from of the gathered and sue information by the evaluation system about the educators unemployment in the University of Panama.

| <b>ÍNDICE</b>                             | <b>Página</b> |
|---|---------------|
| AGRADECIMIENTO                            | 3             |
| RECONOCIMIENTO                            | 4             |
| RESUMEN                                   | 5             |
| SUMMARY                                   | 6             |
| ÍNDICE GENERAL                            | 7-9           |
| ÍNDICE DE CUADRO                          | 10            |
| ÍNDICE DE GRÁFICAS                        | 11            |
| LISTA DE ANEXOS                           | 12            |
| <b>CAPITULO I</b>                         | <b>13</b>     |
| 1. Aspectos generales de la investigación | 14            |
| 1.1 Antecedentes                          | 14-18         |
| 1.2 Justificación                         | 19-21         |
| 1.3 Formulación del problema              | 22-23         |
| 1.4 Alcance o delimitación                | 23            |
| 1.5 Objetivos del estudio                 | 24            |
| 1.5.1 Generales                           | 24            |
| 1.5.2 Específicos                         | 24            |
| 1.6 Supuestos                             | 25            |
| <b>CAPÍTULO II</b>                        | <b>26</b>     |
| 2. Marco referencial                      | 27            |
| 2.1 Antecedente del estudio               | 27-31         |
| 2.2 Marco conceptual                      | 32            |

|        |  |       |
|--------|--|-------|
| 2.2.1  | Sistema  | 32    |
| 2.2.2  | Desempeño docente  | 32    |
| 2.2.3  | Docencia   | 32    |
| 2.2.4  | Eficiencia   | 33    |
| 2.2.5  | Eficacia   | 33    |
| 2.2.6  | Evaluación   | 33    |
| 2.2.7  | Método   | 34    |
| 2.2.8  | Técnica  | 34    |
| 2.2.9  | Metodología de la enseñanza  | 35    |
| 2.3    | Marco teórico  | 35-39 |
| 2.3.1  | Funciones de la evaluación   | 39-40 |
| 2.3.2  | Alcance de la conceptualización y práctica de la evaluación  | 41    |
| 2.3.3  | El sistema de evaluación universitario   | 41    |
| 2.3.4  | Creación del sistema de evaluación del desempeño docente<br>como parte integral del sistema de evaluación universitaria: | 42-45 |
| 2.3.5  | Descripción de los instrumentos de evaluación utilizados<br>para evaluar el desempeño del docente universitario:         | 46-47 |
|        | <b>CAPÍTULO III</b>  | 48    |
| 3.     | Marco metodológico   | 49    |
| 3.1    | Tipo de investigación  | 49-50 |
| 3.2    | Sujeto de investigación  | 50-53 |
| 3.3    | Variable   | 54    |
| 3.3.1. | Definición conceptual de la variable   | 54    |

|   |            |
|---|------------|
| 3.3.2. Definición operacional de la variable                            | 54         |
| 3.3.3. Definición instrumental de la variable                           | 55         |
| 3.4 Descripción de los instrumentos                                     | 55-57      |
| 3.5 Tratamiento de la información                                       | 57         |
| 3.6 Cronograma  | 57-58      |
| <b>CAPÍTULO IV</b>  | <b>59</b>  |
| 4. Presentación y análisis de los resultados                            | 60         |
| 4.1 Presentación y análisis de la entrevista a los profesores           | 60-68      |
| 4.2 Cuadros y gráficas de la encuesta a profesores                      | 69-86      |
| 4.3 Análisis e interpretación de la encuesta a profesores               | 69-86      |
| 4.4 Cuadros y gráficas de la encuesta a estudiantes                     | 87-99      |
| 4.5 Análisis de la encuesta a los estudiantes                           | 87-99      |
| CONCLUSIONES  | 100-103    |
| RECOMENDACIONES   | 104-107    |
| <b>CAPÍTULO V</b>   | <b>108</b> |
| 5. Propuesta para reestructurar el Instrumento de Evaluación Número dos | 109        |
| 5.1 Justificación   | 109        |
| 5.2 Objetivos de la propuesta   | 109        |
| 5.2.1 Generales   | 110        |
| 5.2.2 Específicos   | 110-111    |
| 5.3 Instrumento Propuesto   | 112-114    |
| BIBLIOGRAFÍA  | 115-119    |
| ANEXOS  | 120        |



### INDICE DE CUADROS

| <b>CUADRO N°</b> | <b>DESCRIPCIÓN</b>                                   | <b>PÁGINA</b> |
|------------------|--|---------------|
| I                | Estudiantes de la Facultad de Administración Pública | 52            |
| II               | Profesores de la Facultad de Administración Pública  | 53            |
| III              | Aspectos Generales de los profesores encuestados     | 69            |
| IV               | Preguntas número 1, 2 y 3                            | 72            |
| V                | Preguntas número 4, 5 y 6                            | 75            |
| VI               | Preguntas número 7, 8 y 9                            | 78            |
| VII              | Áreas del desempeño docente evaluadas                | 81            |
| VIII             | Aspectos Generales de los estudiantes encuestados    | 87            |
| IX               | Sexo de los estudiantes encuestados                  | 89            |
| X                | Preguntas número 1, 2 y 3                            | 91            |
| XI               | Preguntas número 4, 5 y 6                            | 94            |
| XII              | Preguntas número 7, 8 y 9                            | 97            |

## INDICE DE GRÁFICAS

| <b>GRÁFICA N°</b> | <b>DESCRIPCIÓN</b>                             | <b>PAGINA</b> |
|-------------------|--|---------------|
| I                 | Sexo de los profesores encuestados             | 70            |
| II                | Años de servicio de los profesores encuestados | 71            |
| III               | Preguntas número 1, 2 y 3                      | 73            |
| IV                | Preguntas número 4, 5 y 6                      | 76            |
| V                 | Preguntas número 7, 8 y 9                      | 79            |
| VI                | Planificación del curso                        | 82            |
| VII               | Desarrollo del curso                           | 83            |
| VIII              | Estrategias metodológicas                      | 84            |
| IX                | Evaluación                                     | 85            |
| X                 | Deberes docentes                               | 86            |
| XI                | Total de estudiantes por escuela               | 88            |
| XII               | Sexo de los estudiantes encuestados            | 90            |
| XIII              | Preguntas número 1, 2 y 3                      | 92            |
| XIV               | Preguntas número 4, 5 y 6                      | 95            |
| XV                | Preguntas número 7                             | 98            |
| XVI               | Preguntas número 8                             | 99            |

## **LISTA DE ANEXOS**

- Anexo 1** Solicitud de código a la investigación denominada Eficiencia y eficacia del Instrumento de Evaluación Número Dos y su contribución al desempeños del docente Universitario.
- Anexo 2** Encuesta de opinión dirigida a estudiantes de la Facultad de Administración Pública.
- Anexo 3** Entrevista a profesores de la Facultad de Administración pública de la Universidad de Panamá.
- Anexo 4** Encuesta a profesores de la Facultad de Administración pública de la Universidad de Panamá.
- Anexo 5** Inscripción del proyecto de investigación a la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad de Panamá.
- Anexo 6** Instrumento de Evaluación **Número Dos** utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño del profesor.
- Anexo 7** Asignación de código al estudio, Eficiencia y Eficacia del Instrumento de evaluación Número Dos y su contribución al mejoramiento del desempeño docente del profesor Universitario

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUCCIÓN.**

## **I. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN**

La Universidad de Panamá inició operaciones como institución educativa superior en 1935. Desde entonces se ha dedicado a realizar actividades académicas encaminadas a cumplir objetivos orientados a la docencia, investigación, extensión, a fortalecer todos los aspectos relacionados con sus estudiantes y a desarrollar sus capacidades administrativas.

Para cumplir con esta misión, la Universidad pretende incrementar su eficiencia institucional para cubrir a cabalidad con los requerimientos sociales, que exigen profesionales idóneos y útiles a la sociedad. El mundo globalizado en el que vivimos, exige respuestas oportunas a los desafíos que presenta el entorno, que permitan el desarrollo del país, dentro del marco de la calidad, eficacia, cultura de paz, sostenibilidad, competitividad y equidad social. Esta tendencia ha influido positivamente en la cultura de la evaluación, considerada como mecanismo indispensable para el fortalecimiento de la docencia, y en consecuencia, el fortalecimiento de las nuevas generaciones de profesionales, que egresan de la Universidad de Panamá.

### **1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.**

A partir de 1981, con la aprobación de la Ley 11 Orgánica de la Universidad de Panamá, se desarrolla un proceso dirigido a su implementación. El Consejo General Universitario aprobó en febrero de 1996 el documento denominado **Evaluación del Desempeño del**

**Docente Universitario**, con la reserva de hacerle modificaciones cuando lo crea necesario. En el mismo año se crea la comisión universitaria para la revisión del documento, conformada por representantes de todas las Facultades, Centros Regionales, Asociación de Profesores y miembros del Consejo General Universitario.

El documento Sistema de Evaluación del Desempeño del docente Universitario, presenta de forma coherente y viable la evaluación del desempeño del docente, como un plan de modernización de la Universidad de Panamá en las áreas educativas, científicas y tecnológicas, insertándose en el sistema de evaluación Universitaria, orientado hacia la concepción del desarrollo del ser humano integral, orientado hacia prácticas críticas e innovadoras.

El proyecto que implementa por primera vez la evaluación del desempeño docente en la Universidad de Panamá, sustenta sus principios en que la ausencia de un sistema de evaluación del desempeño docente impide tener evidencias de la medida de los logros de la gestión del educador en su ámbito laboral, y que estos puedan ser una causal de deterioro o limitación en los niveles de dominio que la educación Universitaria debe garantizar en la población estudiantil.

El sistema de Evaluación del Desempeño del Docente Universitario cobra importancia en distintas dimensiones tanto teóricas como prácticas. Desde el punto de vista teórico la universidad no contaba con un departamento que le permitiera la existencia de un diagnóstico situacional actualizado con la problemática universitaria, con un modelo curricular integral que oriente el sistema. Además el proceso de enseñanza y aprendizaje

se estaba efectuando omitiendo los componentes de evaluación, lo que impedía tener evidencias de la medida de los logros y las deficiencias del desempeño del docente.

Desde el punto de vista técnico se deben considerar connotaciones de tipo políticos, éticos, ideológicos y prácticos, haciendo referencia a los procesos, a la mecánica de evaluación, a la pertinencia de los instrumentos y a los análisis de los resultados. Igualmente existen otras dimensiones como el ámbito profesional, en el que se plantea la formación, selección, promoción, carrera docente, incentivo, castigo y distribución de cargos, mediante estrategias de evaluación bien definidas y orientadas.

Desde el punto de vista práctico, nos encontramos frente a la problemática del tratamiento de la información recabada mediante la evaluación, si está orientada hacia el control y castigo o hacia el desarrollo y perfeccionamiento del personal docente. Lo cual conlleva a la formulación de mecanismos que implican evaluaciones permanentes en la institución, sujetos a ser modificados y perfeccionados. Estos se dividen en dimensiones procedimentales de evaluación docente y procesos multidimensionales que incluyen:

- Un régimen de concursos para acceso, ascensos y permanencia del personal académico, que incluye la existencia de reglamentos relativos a la selección y contratación de profesores eventuales, criterios para evaluación de ejecutorias para concursos de cátedra y ascensos de categoría, al registro de asistencia calificaciones y otros.
- Un sistema de licencias y becas para profesores e investigadores.
- Un sistema de evaluación de proyectos de la investigación, de asesoría, consultorías y de prestación de servicios técnicos.

- Múltiples estudios, diagnósticos e investigaciones evaluativos sobre diversos aspectos, que implican juicios de valor sobre la unidad académica.

Además de lo señalado, la Ley 11 en su artículo 46 página 46, establece:

“ Los profesores e investigadores tendrán un período probatorio inicial de dos años. Obtenida la permanencia, sus servicios deberán ser evaluados periódicamente, de acuerdo con las normas y procedimientos que establece el estatuto y el reglamento en materia de carrera docente”

En mayo de 1985 se suscribe un acuerdo entre la Administración y la Asociación de Profesores de la Universidad de Panamá (APUDEP) en donde se convino elaborar la propuesta para un sistema integral de evaluación, por lo que se instala una comisión, conformada por representante de la Vicerrectoría Académica y APUDEP.

La comisión presenta la propuesta: Sistema de Evaluación del Desempeño del Docente Universitario, que ha servido de base para el debate en la institución. Paralelamente a esto se trabajo en la elaboración de la carrera docente, uno de cuyos elementos es la evaluación del Desempeño Docente.

Durante el período de 1984 – 1987 se elabora el plan de desarrollo universitario, el cual se constituye en la primera experiencia de planificación de mediano plazo, en el nivel de educación superior en nuestro país. Durante la implementación de este plan, se desarrolla un ejercicio democrático, académico, técnico y científico que se constituye en una autoevaluación, a través de la cual los docentes evidenciaron su compromiso de



promover la evaluación institucional y cuyo componente central es la evaluación del desempeño docente.

Paralelamente a esto se estaban dando prácticas aisladas de evaluación en la Facultad de Educación, en el programa de Post Grado en Docencia Superior, en la Facultad de Medicina y en la Facultad de Enfermería.

El Sistema de Evaluación del Desempeño del Docente se presenta revisado por la Vicerrectoría Académica y se propone como un proyecto derivado del plan de modernización de la Universidad de Panamá, aprobado en el acuerdo 1 de reunión 7-96 del CGU del 19 de diciembre de 1996.

Desde 1996 al 2002 el programa viene funcionando sin modificaciones sustanciales que garanticen el beneplácito y la satisfacción de los docentes con el sistema de evaluación vigente. El debate entre los profesores y personas relacionadas a la evaluación ha sido continuo. No se cuestiona el hecho de que el estudiante evalúe el desempeño docente del profesor universitario, por el contrario los docentes están de acuerdo que los estudiantes participen activamente de la evaluación, basados en que el trabajo interactivo en conjunto con profesores y alumnos, debe estar dirigido hacia el logro de objetivos de formación profesional.

## 1.2. JUSTIFICACIÓN.

La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se analiza en qué medida los funcionarios de la institución contribuyen con el logro y los propósitos propuestos en los objetivos que se pretenden lograr. La contribución del funcionario con la institución a la cual presta sus servicios, se define como la disposición y determinación del funcionario de utilizar su capacidad, aptitudes y actitudes positivas para incrementar la eficiencia en la productividad de su trabajo, con el fin de lograr mejores resultados en los servicios prestados.

Los propósitos de la evaluación del desempeño deben estar orientados a identificar y facilitar la solución de los problemas que afecten el rendimiento del funcionario y que consecuentemente inciden en la eficiencia y eficacia de la institución al momento de lograr sus objetivos. Por tanto es oportuno revisar el instrumento **número dos** para determinar mediante este estudio, la eficiencia y eficacia de dicho instrumento, en cuanto a mejoramiento del desempeño docente.

Tomando en cuenta estas consideraciones, los propósitos de la evaluación del desempeño deben estar orientados hacia el logro de los siguientes objetivos:

- Obtener credibilidad, respeto y actitudes positivas de los funcionarios hacia la administración de recursos humanos y el sistema general de evaluación del desempeño.

- Inducir a los jefes y supervisores a reconocer las obligaciones y responsabilidades inherentes a sus cargos especialmente en lo que respecta a la asignación, programación, supervisión y evaluación del trabajo.
- Ganar experiencia y capacidad en la evaluación del desempeño de los empleados, como en las actividades que se ejecutan en la institución, y a la vez infundirle confianza al empleado para que sea más productivo en su trabajo.
- Consolidar el proceso de evaluación para fundamentar las políticas y acciones de personal de la institución, en relación con el aprovechamiento de las oportunidades y aspiraciones de los funcionarios en la institución.
- Fortalecer el Sistema de Evaluación en cuanto a manejo y análisis de información, solución de problemas y formulación de políticas sobre recursos humanos, capacitación, a la vez que se ponen en práctica acciones complementarias dirigidas a lograr los cambios administrativos resultantes de la detección de problemas identificados mediante la evaluación.

En toda institución educativa debe existir un instrumento de evaluación mediante un formulario bien diseñado, que considere aspectos como la organización de la clase, motivación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, preparación de la clase, capacidad de transmitir conocimientos, dinámica pedagógica, evaluación del aprendizaje y la relación profesor y estudiante. La investigación será de gran utilidad para toda la comunidad Universitaria, en la medida en que ésta, pueda determinar fallas en el instrumento en estudio y recomendar los correctivos necesarios.

La labor docente es trascendental en el desarrollo de los programas y en el cumplimiento de los objetivos trazados por la universidad en el campo científico, técnico y profesional. Por tanto es necesario que la evaluación del desempeño docente se efectué bajo estrictas normas de eficiencia y eficacia, propiciando así el mejoramiento de su desempeño en el área docente y profesional.

Es de todos conocido que la administración toma decisiones sustentadas en los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del docente, por lo que se requiere que ésta, sea lo más confiable posible, sustentada en estándares de calidad, eficiencia y eficacia, capaces de consolidar la cultura de la evaluación entre todos los docentes universitarios. Según Pérez Gómez, 1985, citado en [geocities.Com/defendamos/document/lozano.html](http://geocities.Com/defendamos/document/lozano.html), la evaluación no debe ser únicamente la contrastación entre los resultados y los objetivos preestablecidos, observables y cuantificables, sino, también, el facilitador de un proceso plural y democrático, mediante el cual los que participan aprendan sobre ellos mismos.

Este estudio tiene el propósito de construir un nuevo instrumento **número dos** basado en estrategias de medición cualitativa que permita con sus resultados el fortalecimiento del desempeño docente. Y que contribuya con la administración en la toma de decisiones propiciando el mejoramiento en la relación docente-discente, a la vez que se procura elevar la calidad de la docencia y de la educación superior y la acreditación de la Universidad a nivel nacional y mundial.

### 1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

La Universidad de Panamá a través de la Dirección de evaluación y Perfeccionamiento del Desempeño del Docente, evalúa periódicamente el desempeño docente con la finalidad de mejorar su perfil profesional. Esta evaluación comprende tres instrumentos a saber: La evaluación de la unidad académica al profesor, con una ponderación de 40%; la evaluación del estudiante al profesor, con una ponderación de 50% y la auto evaluación del propio profesor, con una ponderación de 10%.

Durante la aplicación de esta norma han surgido inconsistencias entre los profesores, con marcado énfasis en el instrumento **número dos** (evaluación del estudiante al profesor). El problema consiste en que los docentes consideran que el estudiante no tiene la facultad para evaluar aspectos administrativos, científico y técnico, ya que éstos no son del dominio del estudiante y pudieran ocasionar subjetividad de éstos al momento de evaluar. Igualmente se critica y cuestionan los ítems que se incluyen en la evaluación y los factores que influyen negativamente en la objetividad de la evaluación. La implementación del instrumento **número dos**, relativo a la evaluación del estudiante al profesor ha generado inconsistencias y debates entre los profesores, quienes cuestionan que el instrumento propicie mejoras en el desempeño docente. Los estudiantes son actores principales en el proceso de enseñanza y aprendizaje, tienen la capacidad para evaluar y es esencial su participación en el proceso de evaluación del desempeño del docente. Los planteamientos anteriores nos lleva a formular la siguiente pregunta de

investigación: **¿El instrumento de evaluación número dos contribuye en el mejoramiento del desempeño docente?.**

#### **1.4 ALCANCE O DELIMITACIÓN.**

El estudio se realizó en la Facultad de Administración Pública, integrada por las escuelas de Aduanas, Relaciones Internacionales, Trabajo Social, Administración Pública y Administración Pública de Policía.

Se evalúa el instrumento **número dos** utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor de la Universidad de Panamá bajo la dirección del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de la Universidad de Panamá.

Se obtiene información de estudiantes de **quinto año**, en el primer semestre del año lectivo 2002, y profesores de la Facultad de Administración Pública, activos durante ese semestre ( primer semestre de 2002 ).

Luego de analizar los resultados de la investigación el estudio propone diseñar un nuevo instrumento de evaluación **número dos** utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor de la Universidad de Panamá, que contribuya con el sistema al mejoramiento del desempeño docente.

## **1.5 OBJETIVOS DEL ESTUDIO.**

Las consideraciones planteadas anteriormente permiten proponer los siguientes objetivos generales y específicos

### **1.5.1. Generales:**

- Evaluar la eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación **número dos** (evaluación del estudiante al profesor).
- Diseñar un nuevo instrumento de evaluación **número dos**, utilizado por el estudiante para la evaluación del desempeño docente del profesor de la Universidad de Panamá.

### **1.5.2. Específicos:**

- Determinar la eficiencia del instrumento de evaluación **número dos** (Evaluación del estudiante al profesor).
- Determinar la eficacia del instrumento de evaluación **número dos** (evaluación del estudiante al profesor).
- Identificar elementos que permitan mejorar el instrumento de evaluación **número dos** (evaluación del estudiante al profesor)
- Construir un nuevo instrumento de evaluación **número dos** (evaluación del estudiante al profesor) eficiente y eficaz.

## **1.6 SUPUESTOS.**

- 1.6.1** El instrumento de evaluación número dos, utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor, está diseñado de forma compleja, creando en el estudiante incertidumbres y dudas al momento de evaluar.
- 1.6.2** La falta de información y capacitación del estudiante en el manejo del instrumento sesga los resultados del mismo.
- 1.6.3** Algunos aspectos del desempeño docente no son del dominio de los estudiantes y están incluidos en el instrumento de evaluación.
- 1.6.4** El instrumento se presta para que los estudiantes lo utilicen como medio de venganza o premio con los docentes.
- 1.6.5** La reestructuración del instrumento de evaluación número dos, propiciará que los resultados de la evaluación mejoren el desempeño docente del profesor de la Universidad de Panamá.



**CAPÍTULO II**  
**MARCO REFERENCIAL.**

## **2. MARCO REFERENCIAL**

### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.**

En esta etapa de la investigación describiremos brevemente estudios similares que se han realizado con anterioridad referentes a la evaluación del desempeño del docente universitario, a nivel de la Universidad de Panamá, y otras instituciones educativas similares en el territorio nacional e internacional, recurriendo a la bibliotecas y páginas web en el ciberespacio. En este caso se encontró información referente en estudios realizados en la Universidad Santa María la Antigua y la Universidad Latina de Panamá. El primero en la Universidad Santa María la Antigua, se refiere a un plan para implementar la evaluación docente en la Facultad de Empresas en dicha universidad, que permita mejorar la metodología utilizada por el docente en las aulas de clases.

Los resultados demuestran que la evaluación produce reinformación que permite al sistema orientar al docente a la realización de tareas educativas acordes con las exigencias sociales y de mercado. Además el estudio dejó evidenciado que la evaluación docente garantiza a los interesados el mejoramiento de la calidad de la educación, del nivel profesional del docente y del perfil del egresado.

En cuanto a la Universidad Latina de Panamá, ésta evalúa el desempeño docente cada cuatrimestre en el desarrollo del curso. Las áreas que se consideran en la evaluación son

las habilidades pedagógicas, rigurosidad y creatividad pedagógica, actitudes del estudiante, sugerencias para el profesor, el curso, la universidad y la administración.

Los resultados del estudio demuestran que existe inconsistencias en la elaboración de los instrumentos ,debido a que no se considera la participación de los profesores en la elaboración de los mismos.

En otros aspectos de la investigación, se evidenció el interés de los estudiantes en que se evalúe al docente, pues consideran que la evaluación mejora la calidad de la educación. Además consideran los estudiantes que la evaluación debe realizarse en el intermedio del curso y no al inicio o al final. La mayoría de los estudiantes no participan de la elaboración de los instrumentos, ni reciben orientación para su implementación.

Otro aspecto interesante de la investigación señala que los resultados de la evaluación deben utilizarse para perfeccionar la labor docente y no como instrumento de represión. Adicionalmente, se encontró información referente al estudio en escritos de autores como Morales Ríos, Filiberto; Flores Ochoa, Rafael; Briones, Guillermo, y otros que iremos mencionando en el transcurso del estudio.

El Hecho que enfrenta la investigación de no tener abundantes informaciones referentes por ahora, no nos puede hacer perder de vista la conveniencia final y la necesidad de hacer el estudio, ya que al final los beneficios son muchos, tanto para los estudiantes, los profesores, la administración y por último la sociedad en la que se inserta el futuro profesional egresado de nuestra primera casa de estudios.

Relacionado con el tema se encontró bibliografía que se refiere al sistema de evaluación del desempeño docente. Nos referimos al libro escrito por Morales (1996) “Siete Tesis Falsas sobre la Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad de Panamá”. En el que sustenta, que la opinión de los estudiantes es la forma óptima para evaluar el desempeño del docente. No se puede cuestionar el hecho que los estudiantes son actores principales en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es indispensable su participación en la evaluación del desempeño docente del profesor. Lo que se pone en duda y se cuestiona es la competencia del estudiante para evaluar aspectos administrativos y de dominio científico, que se consideran en la evaluación.

Señala Morales que es incuestionable que en algunos países como Estados Unidos por ejemplo, la forma más generalizada de evaluación del desempeño docente, es a través de los alumnos. Precisamente esta es la forma que más ha sido objeto de estudio. Empero la investigación ha generado múltiples críticas, para esto señala dos de ellas que parecen muy pertinentes. La primera aduce la no inclusión en el cuestionario, de ítems relativos a asuntos administrativos como asistencia y puntualidad Ristoff, (1995). La segunda arguye que el estudiante no está en condiciones de evaluar el grado de preparación de la clase, el dominio de los principios y fuentes de la disciplina científica, la adecuación de los objetivos de la asignatura. Batista, (1987).

Sigue señalando Morales que la investigación científica demuestra que la evaluación del desempeño docente basada en la opinión de los alumnos es afectada por diversos factores. Y menciona que Marsh y Wilder, (1954) y Whitely y Doyle, (1979) mostraron

la existencia de relación estadísticamente significativa, si bien baja, entre la evaluación del profesor por parte del alumno y el rendimiento de este en el mismo curso.

Rugarcia, (1995) a su vez, constata la correlación también positiva con la calificación esperada por el estudiante.

Por otra parte señala que cuando el profesor trabaja con estudiantes sobresalientes, la correlación es positiva; cuando lo hace con estudiantes deficientes, suele ser rechazado..Sigue señalando Morales que Lovell y Haner (1955) también demostraron que el tamaño del grupo influye en la opinión de los alumnos; cuando el grupo es numeroso el profesor recibe evaluaciones bajas; cuando es reducido recibe evaluaciones más altas, debido a muchos factores que pueden ser la comunicación, relación más íntima entre el profesor y los alumnos entre otros. También es positiva cuando el grado académico del profesor es elevado, el tener obras publicadas, son factores que inciden en la obtención de buenas calificaciones por parte de los alumnos. Ripley (1959) y Flanders y Simón (1969).

Sigue citando Morales, que Milholland y Mcklachie (1996) de la universidad de Michigan, estudiaron sus aspectos supuestamente relacionados con la eficiencia docente:

Frente a los serios cuestionamientos que se formulan concluimos reflexionando sobre la validez, eficiencia y eficacia del instrumentos **número dos** frente al gran reto de considerar totalmente confiables los resultados obtenidos de la evaluación del alumno al profesor.

Es muy difícil evaluar con éxito la labor docente, si consideramos, por ejemplo que, los profesionales como los médicos, ingenieros , abogados y otros, a la vez que son evaluados por instancias administrativas, son evaluados por las evidencias de la calidad del servicio que prestan. En el caso de los profesores es totalmente diferente, pueden pasar años sin que la institución contratante y los alumnos puedan tener evidencias suficientes para valorar o calificar el desempeño de un profesor.

Por otra parte tenemos que no existen parámetros universales para medir el desempeño de un profesor. Tampoco existe un profesor ideal que pueda servir de modelo para comparar su desempeño. Según Flores Ochoa, (2000: 157) “la regla para evaluar exitosamente el desempeño docente consiste en propiciar un clima de seguridad y confianza entre los profesores, asegurando que los resultados de la evaluación se usarán contra ellos, contra su estabilidad y prestigio profesional, contra sus condiciones laborales, contra su autoestima. Sin la aceptación del profesor, sin la empatía y el consenso de los profesores, las evaluaciones seguirán siendo simples medidas administrativas”.

## **2.2 MARCO CONCEPTUAL.**

Descripción de algunos términos específicos del tema utilizados en el desarrollo de la investigación, con el propósito de mejorar su comprensión

### **2.2.1 Sistema:**

Por sistema se entiende un conjunto de elementos que se relacionan interdependientemente, dentro de ciertos límites identificables que separan estos elementos de un ambiente. Los sistemas existen en todos los campos. Existen sistemas abiertos y cerrados.

### **2.2.2 Desempeño docente:**

Es el proceso a través del cual se le da seguimiento al contenido y a la forma como ejecutan las funciones básicas de la institución competentes al docente, tal como lo establece la ley 11 de junio de 1981 y otras disposiciones legales.

### **2.2.3 Docencia:**

La acción del profesor con los estudiantes. Enseñanza impartida en las universidades. Además de esto la docencia implica política docente, enfoque

curricular, perfil profesional, supervisión y evolución del proceso de enseñanza y aprendizaje perfeccionamiento y actualización profesional.

#### **2.2.4 Eficiencia:**

Es el poder y la facultad para obtener un efecto determinado sobre una actividad o tarea programada. La eficiencia requiere de cuidadosa planeación. La ejecución de las actividades deben hacerse ceñidas al plan previamente trazado.

#### **2.2.5 Eficacia:**

Que tiene la virtud de producir los efectos determinados y deseados en el desempeño del docente.

#### **2.2.6 Evaluación:**

Es un proceso continuo que permite a los participantes recoger información, emitir juicios de valor y retroinformar el proceso.

Entre los aspectos más relevantes de la evaluación tenemos:

- La demarcación de los objetivos.
- El uso de determinados criterios.
- La sistematización para la obtención de la información.



- El uso de diversas técnicas e instrumentos evaluativos.
- El procesamiento de la información recogida durante la evaluación.

### **2.2.7 Método:**

Viene a ser camino para alcanzar los objetivos o camino para lograr un fin determinado.

“Conjunto de operaciones y procedimientos que de manera ordenada, expresa y sistemática, deben seguirse dentro de un proceso preestablecido para lograr un fin o resultado deseado ( Diccionario de Pedagogía).

### **2.2.8 Técnica:**

Técnica es el arte de hacer algo. Esta palabra tiene su origen del griego “technikos” que es relativo al arte o conjunto de procesos de un arte. Describe la forma y las estrategias a las que puede recurrir la mente para tomar acciones y conseguir las metas preestablecidas, para ahorrar tiempo, esfuerzo y material en cualquier actividad de la vida diaria.

### **2.2.9 Metodología de la enseñanza:**

Es un conjunto de procedimientos, métodos y técnicas, que bien orientados permiten alcanzar los objetivos de la educación en términos de máximo rendimiento y autonomía del educando en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

### **2.2.10 Universo o población:**

Conjunto completo de elementos o unidades de análisis, cuyas características van a estimarse a través de la observación de la muestra.

## **2.3. MARCO TEÓRICO.**

La universidad de Panamá se incorpora a un plan formal de evaluación a partir de 1996, con la implementación del plan de modernización, cuyo origen se debe a la necesidad de adecuar la docencia a las necesidades reales de profesionalismo evidenciadas en el sujeto y el objeto de la educación, que estén acordes con el momento histórico en que vivimos. Pretende además este plan, estimular al docente a desarrollar la creatividad, la investigación, la iniciativa, entre otros, a la vez que sirve de doble propósito, ya que la administración toma las acciones correctivas pertinentes basándose en hechos concretos producto de los resultados de la evaluación.

Todo proceso de administración eficiente y eficaz, lleva implícito la planificación, desarrollo, control y evaluación de lo que se ejecuta. Por ello la ausencia de un Sistema

de Evaluación del Desempeño Docente, dentro del proceso educativo, sería la negación de una administración eficaz. El proceso educativo sin evaluación, no permitiría conocer, la intención, las bondades, o los defectos del proceso.

La ausencia de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad de Panamá, es una negación a los principios de administración y una posible causa de los múltiples defectos que se detectan en los resultados del proceso. La evaluación es una disciplina científica y como tal, se desarrolla a través de procesos que, necesariamente, asumen las características propias del quehacer científico.

La evaluación de los procesos educativos se efectuaba, hasta fechas recientes, mediante mecanismos de control que negaban la participación del estudiante en el proceso enseñanza y aprendizaje. Nos referimos a los planeamientos rigurosos cuantitativos que establecían anticipadamente las acciones educativas.

La evaluación del desempeño docente es indispensable, ante una acción universitaria fuertemente cuestionada, tanto por la sociedad, los sectores económicos, padres de familia y estudiantes en general, quienes exigen mayor coherencia entre la profesión y las necesidades laborales del mercado en un mundo globalizado. Este fenómeno (evaluación docente) ha venido tomando fuerza hasta proponerse como mecanismo confiables capaz de lograr el mejoramiento del desempeño docente. La evaluación como toda actividad científica está sustentada en principios y normas que garantizan el logro de los objetivos de la educación.

Según el Proyecto: Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (1996: 7-9) “La evaluación se describe como un proceso sistemático, objetivo, integral y continuo, acumulativo y participativo”.

**Es sistemática** porque exige la planeación ordenada, coherente y consistente en su quehacer. **Es objetiva** porque arribra a resultados no sesgados y exentos de la influencia del evaluador. **Es integral** porque debe atender al sujeto de la evaluación en todas las dimensiones que le son propias. **Es continua** porque los resultados de la evaluación deben reflejar evidencias en distintos momentos y con periodicidad según el caso. Esto permite el seguimiento de procesos y el conocimiento de resultados, facilita la toma de decisiones, evidencia los resultados y permite revisar y mejorar el trabajo que se realiza.

Es acumulativa porque el registro de las evidencias obtenidas, posibilita la apreciación del sujeto evaluado a lo largo de una secuencia temporal.

La evaluación es un proceso que permite la verificación cuantitativa y cualitativa de los objetivos y sirve de apoyo a la toma de decisiones para mejorar el proceso de evaluación. Igualmente se refiere el proyecto en mención a los principios de evaluación “La efectividad de la evaluación depende en gran medida de que su planificación sea consistente con la filosofía metas y objetivos del sujeto y objeto de su quehacer y que su desarrollo se efectúe respetando ciertos principios que han demostrado ser una guía efectiva para el éxito de su gestión evaluadora (Proyecto Sistema de Evaluación del Desempeño Docente página (9-10).

Algunos de los principios a los que nos referimos son:

- Definir con precisión el objeto y sujeto de la evaluación antes de iniciar el proceso evaluativo.
- Si se quiere que la evaluación sea útil, tendrá que estar dirigida a aspectos muy bien señalados o específicos, pues éstos son los que permiten dar cumplimiento a las funciones evaluativas.
- La evaluación debe basarse en procedimientos estándares compartidos. Es de suma importancia en la evaluación, el establecimiento de estándares y criterios que sean prácticos y que permitan juzgar la calidad del proceso o producto. Esto evitará que cada quien tenga un juicio independiente de los resultados. La aceptación de quienes participan directa y activamente en las actividades que se evalúan. Esto facilitará tanto el análisis como la aceptación de los resultados de la evaluación, como el llegar a acuerdos acerca de lo que se deberá hacer en el futuro para mejorar
- La selección de las técnicas e instrumentos de evaluación deben hacerse en función de la naturaleza del sujeto, del objeto de la evaluación y de los propósitos que se persiguen.

La falta de uno u otro puede generar conflictos entre los afectados y la audiencia, debido a la desconfianza. La ausencia de coherencia entre los postulados de la evaluación y la operacionalización del proceso evaluativo, desvirtúan la intencionalidad de la evaluación e impiden el cumplimiento de sus funciones, y atenta contra la disciplina evaluativa.

- Todas las técnicas de evaluación tienen fortalezas y debilidades (bondades y limitaciones), que están determinadas y pueden ser afectadas, positiva o negativamente, por el uso que se le dé.

No obstante las causas de error deben ser previstas y controladas, tanto en la etapa de selección de la técnica y elaboración del instrumento, como al momento de su aplicación o instrumentación. Errores de muestreo, ambigüedades en la estructura del instrumento, inconsistencia entre reactivos y objetivos, afectan significativamente la validez del instrumento.

De allí que resulte necesario garantizar la validez del instrumento y la confiabilidad de la evaluación, a través de los procedimientos científicos diseñados para tal fin.

- La evaluación es un proceso intencional o sea, que es un medio para lograr un fin.

La evaluación se realiza para cumplir científicamente funciones específicas de verificación de resultados, realimentación de procesos y apoyo a la toma de decisiones.

### **2.3.1 Funciones de la Evaluación:**

El proyecto: Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, se refiere a las funciones de la evaluación (1996: 11-12) “Para el cumplimiento de sus funciones, la evaluación se implementa atendiendo sus características y en correspondencia con los principios que la sustentan”.

De allí que los objetivos del proceso de evaluación y el propósito que se persigue con ésta, sirven de referencia a toda gestión evaluadora.

**Las funciones esenciales son:**

- Verificación de logros.
- Realimentación del proceso.
- Apoyo a la toma de decisiones.

El estímulo a la calidad del desempeño, el incremento a la aceptación del producto, la gratificación al esfuerzo, la acreditación de competencia, entre otros, deben ser considerados como efectos de la evaluación. Es importante conocer que la evaluación apoya, sirve de base y fundamenta la toma de decisiones. Las funciones de la evaluación varían según las audiencias afectadas por dicha evaluación. Así la audiencia primaria (quien solicita la evaluación) y la o las audiencias secundarias (quienes reciben los efectos de la evaluación), deben tener acceso a los resultados de esa evaluación para tomar decisiones que competen a cada uno.

En cuanto al Manejo de Resultados de la evaluación, se considera lo siguiente:

La sistematización, análisis y difusión de los resultados de la evaluación debe hacerse con objetividad. Los principios de la evaluación deben ser respetados para que puedan cumplirse las funciones de la evaluación y de esta manera, garantizar que todas las audiencias afectadas por la evaluación resulten beneficiadas.

### **2.3.2 Alcance de la conceptualización y práctica de la evaluación:**

El paradigma cuantitativo: Durante mucho tiempo sirvió de forma exclusiva al que hacer evaluativo, reduciendo esto a la cuantificación de los resultados obtenidos. Posteriormente se demostró su insuficiencia en el campo de evaluar donde se dan procesos que registran logros no mensurables.

El enfoque paradigmático: Los procesos sociales con situación complejas están integrados por aspectos cuantificables y aspectos cualificables. De allí que no pueda considerarse la suficiencia de un solo paradigma de sustentación. Es por ello que el enfoque paradigmático deje de postularse como dicotómico para proponerse integracionista para los fines de la evaluación.

En ningún momento y bajo ningún enfoque, la evaluación se propone asumir funciones coercitivas, disciplinarias o punitivas. La evaluación es solicitada por la audiencia primaria, para que cumpla las funciones básicas de: Verificación de logros, realimentación de procesos y apoyo a la toma de decisiones.

### **2.3.3 El sistema de evaluación universitaria:**

El enfoque de sistemas nos permite aproximarnos a la comprensión de lo que es la institución universitaria. Por sistema se entiende un conjunto de elementos que se relacionan interdependientemente, dentro de ciertos límites identificables que



separan estos elementos de su ambiente. La variedad de sistemas es amplia y existe en todos los campos. Existen sistemas abiertos y sistemas cerrados.

En la actualidad luego de superar ciertas apreciaciones tradicionales, las instituciones educativas son consideradas sistemas abiertos y como tales mantiene relaciones dinámicas y complejas con su medio externo y entre sus componentes y subsistemas. Sus límites son permeables. Un poco imprecisos, flexibles, variables en el tiempo y difícil de definir por la actividad y funciones que realiza.

Un sistema abierto, requiere de frecuentes adaptaciones a su entorno o suprasistema, mediante la adaptación de sus estructuras internas y los cambios en su relación y proceso. Dichos cambios deben estar respaldados y nutridos por mecanismos de reinformación sensible a las reacciones, necesidades y expectativas del suprasistema y los distintos elementos que lo conforman.

#### **2.3.4 Creación del sistema de evaluación del desempeño docente Como parte integral del sistema de evaluación universitaria:**

En el caso de la Universidad de Panamá, la creación de un sistema de Evaluación del Desempeño del Docente Universitario se concibe como un proceso, a través del cual, se le da seguimiento al contenido y a la forma como se ejecutan las

funciones básicas de la institución competentes al docente, tal como lo establece la ley 11 de junio de 1981 y otras disposiciones legales.

El concepto de Sistema de Evaluación del Desempeño Docente comporta cuatro ejes de actividad a saber:

▪ **Docencia:**

Implica el cumplimiento horas de contacto directo e indirecto con los grupos de estudiante. Tiene diversas modalidades entre las que se dan los cursos semestrales. La docencia puede evaluarse desde varias aproximaciones:

- La autoevaluación.
- La evaluación del estudiante al profesor.
- La evaluación universitaria.

▪ **Investigación:**

Su relación con la docencia es íntima, hasta el punto que se puede señalar como teórico-práctico sobre lo que descansa la función de enseñar. Esta actividad debe ser evaluada indirectamente al examinarse las variables de la actividad docente.

- **Extensión:**

Esta definición puede ser entendida como toda acción de docencia, investigación y promoción cultural que el profesor universitario realiza en el seno de la comunidad nacional. En términos generales, las horas destinadas a esta labor pueden certificarse y formar parte de la responsabilidad horaria del profesor. Su evaluación puede realizarse según un plan de trabajo.

- **Administración:**

Esta función consiste en las actividades de apoyo administrativo y van desde las horas asignadas a matrículas, trabajos de comisiones, reuniones de coordinación hasta labores de dirección específica. Normalmente forman parte del tiempo de dedicación del profesor, según sea su categoría.

La implementación del subsistema de Evaluación del Desempeño del Docente requiere unir los esfuerzos de diferentes unidades universitarias, tales como: organización curricular, recursos, componentes organizacionales y administrativos de docencia, de investigación y de extensión.

La Evaluación del desempeño del Docente Universitario concebida así, supera la relación existente entre docente – discente, no se limita a la eficacia del proceso

educativo y a las cualidades atribuibles al docente, sino que debe extenderse a todos los demás componentes que caracterizan su desempeño.

Componente de instrumentos.

El componente instrumental operativiza el marco conceptual en lo que a docencia y funciones administrativas del docente se refiere. La docencia será evaluada desde tres puntos de vista diferentes:

- La Unidad académica.
- El estudiante.
- El propio docente.

Para lo cual se han diseñado los respectivos instrumentos:

- Instrumento número **uno**, será utilizado por la unidad académica.
- Instrumento, número **dos**, será utilizado por el estudiante.
- Instrumento, número **tres**, será utilizado por el propio docente.
- Instrumento número **cuatro**, evaluación de apoyo a la actividad docente

Se ha creado un cuarto instrumento para caracterizar el contexto académico – administrativo que condiciona la actuación del docente. Los resultados de este cuarto instrumento no serán utilizados en el cuadro evaluativo del docente, quedando como una referencia válida para dar cuenta de las limitaciones en que la docencia se desenvuelve.

Los procedimientos operativizan cinco (5) grandes áreas de desempeño docente:

- Planificación del curso.
- Desarrollo del curso.
- Estrategias metodológicas.
- Evaluación.
- Deberes docentes

### **2.3.5 Descripción de los instrumentos de evaluación utilizados para evaluar el desempeño docente del profesor universitario:**

#### **Instrumento N°1:**

Evaluación de la unidad académica al profesor. Contempla la evaluación de los deberes docentes en el marco de lo establecido en el Estatuto Universitario. Esta área comprende once (11) preguntas: Los planes de trabajos semestrales, los informes correspondientes, las evidencias, constancias y/o documentos respectivos constituirán la base para la evaluación anual.

#### **Instrumento N°2:**

Evaluación del Estudiante al Profesor. Contempla la evaluación de cinco áreas de desempeño: **Planificación del curso, desarrollo del curso, estrategias metodológicas, evaluación y deberes docentes.** Será utilizado por los estudiantes para evaluar a los profesores.

**Instrumento N°3:**

Auto evaluación del Profesor. Contempla la evaluación de cinco áreas: Planificación del curso, desarrollo del curso, estrategias metodológicas, evaluación, deberes docentes. Será utilizado por los profesores para autoevaluarse.

**Instrumento N°4:**

Evaluación de apoyo a la actividad docente. Contempla la evaluación por parte del profesor, de factores que condicionan su desempeño en el aula y el cumplimiento de sus deberes. Constituye los componentes válidos para interponer los recursos a que se refiere el artículo 25 del reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño del Docente.

Con estos cuatro instrumentos pretende el Sistema de Evaluación del Desempeño, medir cuantitativa y cualitativamente la calidad del docente de la Universidad de Panamá en lo que respecta a su desempeño docente en el aula de clases. Con miras a fortalecer tan amplia aspiración, el estudio se concentra el Instrumento número dos referente a la evaluación del estudiante al profesor, con el objeto de encontrar nuevas alternativas que permitan al departamento de Evaluación tomar los correctivos veraces y acertados, que permitan el mejoramiento del desempeño docente sin sesgos e influencias externas del evaluador.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### III MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Sampieri señala, ( 2000: 58-60 ) que de acuerdo a la metodología, estas pueden ser experimentales y no experimentales. La investigación que desarrollamos en este estudio es no experimental, que no construye ninguna situación, sino que observa situaciones ya existentes, que no son provocadas por el investigador intencionalmente

Los estudios no experimentales se pueden clasificar en transeccionales descriptivos, que consiste en recolectar datos en un solo momento, en un solo tiempo.

Este estudio se clasifica en transeccional descriptivo, su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Los fenómenos se relacionan al determinar: **La eficiencia y eficacia** del instrumento **número dos**, con el **Mejoramiento del Desempeño Docente** del Profesor de la Universidad de Panamá.

Según Sampieri (2000: 61-62) los estudios descriptivos ofrecen la posibilidad de predicciones aunque un poco rudimentarias, que resultan de gran utilidad para la investigación. Igualmente señala que los estudios descriptivos permiten medir de forma independiente los fenómenos o variables que se dan en un problema determinado”.



El estudio que nos ocupa se considera descriptivo porque hay variables en las que puede fundamentarse la investigación, en este caso se dan dos fenómenos y el estudio se refiere a cada uno de ellos, a la vez que permite adicionar variable si así lo requiere en otras etapas avanzadas del estudio.

Igualmente señala Sampieri, que desde el punto de vista científico, describir es medir, por tanto en un estudio descriptivo se selecciona una serie de elementos, se describe cada uno de ellos independiente y luego se enuncian los resultados de la investigación.

Este estudio es transeccional porque recoge datos en un solo momento, en un solo tiempo. Datos que luego de ser analizados permiten describir la incidencia e interrelación de las variables en torno al estudio, en un momento dado.

### **3.2 SUJETO O FUENTE DE INFORMACIÓN**

El universo está formado por tres mil treinta y siete (3,037) estudiantes de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá, integrada por las escuelas de Administración Pública de Policía, Aduanas, Relaciones Internacionales, Trabajo Social y Administración Pública. Y por noventa y tres (93) profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá. (ver cuadros número uno y número dos).

La muestra no es probabilística, la selección de los elementos no depende de la probabilidad, ya que este es un estudio exploratorio, no concluyente, que pretende

documentar experiencias que contribuyan a estudios más profundos. ( Sampieri, página 207 ).

Utilizando la técnica de la encuesta, el estudio recoge información suministrada por noventa (90) estudiantes, el veinticinco porciento (25%) de los trescientos ochenta y seis (386) estudiantes pertenecientes al quinto nivel del primer semestre de 2002, de cada una de las escuelas que conforman la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá, que participaron de la evaluación a los docentes en el segundo semestre del 2001. (noviembre). Igualmente utilizando las técnicas de la entrevista y la encuesta, recoge información de veinte profesores, lo que equivale a veintiún porciento del total. La escuela de Administración de Policía no se toma en cuenta en el estudios por no tener estudiantes de quinto nivel aún, debido a su reciente creación.

La población o el universo de la cual se extrae la muestra se presenta en los siguientes cuadros:

**CUADRO N° I**  
**ESTUDIANTES DE LA FACULTAD**  
**DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**POR ESCUELAS**  
**Vª AÑO 2002**

| <b>ESCUELAS</b>                   | <b>ESTUDIANTES</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
|-----------------------------------|--------------------|-------------------|
| <b>Administración Pública</b>     | <b>1238</b>        | <b>40.76</b>      |
| <b>Aduanas</b>                    | <b>592</b>         | <b>19.49</b>      |
| <b>Trabajo social</b>             | <b>707</b>         | <b>23.29</b>      |
| <b>Relaciones Internacionales</b> | <b>500</b>         | <b>16.46</b>      |
| <b>Totales:</b>                   | <b>3037</b>        | <b>100.00</b>     |

**Fuente:** Centro de Informática de la Facultad de Administración Pública de la

Universidad de Panamá

En el cuadro número uno, observamos el universo del estudio: las cuatro escuelas de la

Facultad de Administración Pública, con un total de 3037 estudiantes distribuidos así:

Administración Pública con 1238 estudiantes; Trabajo Social con 707 estudiantes;

Aduanas con 592 estudiantes y Relaciones Internacionales con 500 estudiantes.

**CUADRO N° II**  
**PROFESORES DE LA**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**POR ESCUELAS**

| <b>ESCUELAS</b>                   | <b>PROFESORES</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
|-----------------------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Administración Pública</b>     | <b>31</b>         | <b>33.33</b>      |
| <b>Aduanas</b>                    | <b>15</b>         | <b>16.13</b>      |
| <b>Trabajo social</b>             | <b>22</b>         | <b>23.66</b>      |
| <b>Relaciones Internacionales</b> | <b>25</b>         | <b>26.88</b>      |
| <b>Totales:</b>                   | <b>93</b>         | <b>100.00</b>     |

**Fuente:** Centro de Informática de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá

En el cuadro número 2 podemos observar la distribución de los 93 profesores, por escuelas: Administración Pública con 31 profesores; Aduanas con 15 profesores; Trabajo Social con 22 profesores y relaciones Internacionales con 25 profesores.

### 3.3 VARIABLES

El concepto de variable puede definirse como un fenómeno o propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medición.

#### 3.3.1. Definición conceptual de las variables:

Eficiencia y eficacia del instrumento número dos de evaluación del desempeño docente, es la facultad que tiene todo instrumento para producir efectos determinado en el desempeño docente.

Mejoramiento del desempeño docente: se concibe como la manera en que los resultados de la evaluación permiten mejorar el desempeño profesional del docente universitario

#### 3.3.2. Definición operacional de las variables:

Eficiencia y eficacia del instrumento **número dos** se define operacionalmente como la capacidad del instrumento para lograr que se cumplan los objetivos de la educación a la vez que produce los efectos esperados y deseados en los procesos educativos.

Mejoramiento del desempeño docente se define operacionalmente como la capacidad del instrumento número dos para proporcionar información producto de los resultados, útiles para que el sistema logre el mejoramiento del desempeño docente del profesor universitario.

### **3.3.3. Definición instrumental de las variables:**

El estudio pretende lograr con la aplicación de las encuestas y las entrevistas a docentes y estudiantes de la universidad de Panamá, información relacionada con la eficiencia y eficacia del instrumento número dos, que permita con sus resultados conocer con precisión la necesidad de construir un nuevo instrumento de evaluación número dos, eficiente y eficaz, que contribuya con el Sistema de Evaluación al mejoramiento del desempeño docente del profesor universitario.

## **3.4. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

Una vez seleccionado el diseño de investigación, se procede a la recolección de los datos. Recolectar datos conlleva tres pasos estrechamente ligados entre sí:

- Selección de los instrumentos de medición.
- Aplicación de los instrumentos de medición.
- Preparación de las mediciones obtenidas.

Sampieri (2000) señala que de acuerdo con las mediciones clásicas, medir significa asignar números a objetos y eventos según reglas previamente establecidas, y que hoy esta definición se relaciona más con la física que con las ciencias sociales. Es más apropiado definir el concepto como: El proceso de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos.

En nuestro caso la definición sugerida se concibe desde el punto de vista empírico que se resume en el centro de atención que es la respuesta observable, ya sea una alternativa de respuesta marcada en un cuestionario o en una entrevista.

Los instrumentos utilizados en el estudio son las encuestas. Para este propósito se elaboraron encuestas con ítems abiertos, cerrados y semi abiertos que se administran a los informantes: docentes y estudiantes de la Facultad de Administración Pública de la universidad de Panamá.

El objetivo que se persigue con la aplicación de los instrumentos utilizados en este estudio, es valorar la eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación número dos, referente a la evaluación que hace el estudiante al desempeño docente del profesor universitario

El instrumento dirigido a los estudiantes (la encuesta) pretende recoger información acerca de las impresiones del estudiante con respecto a la evaluación

que éste aplica al desempeño docente del profesor universitario. Está compuesto por once reactivos dicotómicos y semi abiertos.

El instrumento dirigido a los profesores de la Facultad de Administración Pública (entrevista y encuesta ) pretenden recoger información referente a las impresiones del profesor acerca del instrumento **número dos** de evaluación aplicado por el estudiante para evaluar su quehacer docente en el aula de clases. Esta compuesto por veinte (20) reactivos abiertos, cerrados y de alternativas múltiples.

Los instrumentos fueron aplicados a inicios del primer semestre del año lectivo 2002 a estudiantes que participaron de la evaluación docente en el mes de noviembre de 2001, y a profesores activos en ese semestre (2002).

### **3.5. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

Los datos son analizados e interpretados mediante porcentajes, cuadros y gráficos, contruidos con la ayuda de los programa de Windows: Microsoft Word y Microsoft PowerPoint.

### **3.6 CRONOGRAMA**

Las actividades se realizaron durante el periodo que inició en el mes de agosto de 2001 y terminó en julio de 2003, fecha de sustentación del trabajo de graduación. El estudio se efectúa siguiendo el orden cronológico que a continuación se describe:



- Elaboración del proyecto de investigación, durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2001.
- Presentación del proyecto a la coordinación del programa, durante la primera semana del mes de noviembre de 2001.
- Asignación del profesor asesor por la coordinación del programa, durante la primera semana de marzo de 2002.
- Reuniones con el asesor para puestas en común, durante la segunda y tercera semanas de marzo de 2002.
- Selección de la muestra, durante la última semana de marzo y la primera abril 2002.
- Elaboración del instrumento, durante las dos últimas semanas del mes de abril y la primera de mayo de 2002.
- Validación del instrumento con expertos, durante la primera, segunda y tercera semana del mes de mayo de 2002.
- Aplicación de los instrumentos, durante el mes de junio de 2002.
- Análisis e interpretación de la información, durante mes de diciembre de 2002.
- Organización del informe final en borrador, durante los meses de enero, febrero y marzo de 2003.
- Organización del informe final, durante los meses de abril y mayo y junio de 2003.
- Sustentación del trabajo de grado, diez de julio de 2003.

### 3.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| CRONOGRAMA   | 2002  |   |   |       |   |   |      |   |   |       |   |   | 2003 |   |                     |   |                     |   |
|--|-------|---|---|-------|---|---|------|---|---|-------|---|---|------|---|---------------------|---|---------------------|---|
| ACTIVIDADES  | marzo |   |   | abril |   |   | mayo |   |   | junio |   |   | dic. |   | enero. feb.<br>mar. |   | abril,<br>mayo jun. |   |
| Asignación del asesor por la coordinación del programa | ■     |   |   |       |   |   |      |   |   |       |   |   |      |   |                     |   |                     |   |
| Revisión con el asesor para puestas en común           | ■     | ■ |   |       |   |   |      |   |   |       |   |   |      |   |                     |   |                     |   |
| Selección de la muestra                                |       |   | ■ | ■     |   |   |      |   |   |       |   |   |      |   |                     |   |                     |   |
| Elaboración de los instrumentos                        |       |   |   | ■     | ■ | ■ | ■    |   |   |       |   |   |      |   |                     |   |                     |   |
| Validación de los instrumentos por expertos            |       |   |   |       |   |   |      | ■ | ■ | ■     |   |   |      |   |                     |   |                     |   |
| Aplicación de los instrumentos                         |       |   |   |       |   |   |      |   |   |       | ■ | ■ | ■    | ■ |                     |   |                     |   |
| Análisis de la información                             |       |   |   |       |   |   |      |   |   |       |   |   |      | ■ | ■                   | ■ |                     |   |
| Organización del informe final en borrador             |       |   |   |       |   |   |      |   |   |       |   |   |      |   |                     | ■ | ■                   | ■ |
| Organización del informe final                         |       |   |   |       |   |   |      |   |   |       |   |   |      |   |                     |   |                     | ■ |
| Sustentación   |       |   |   |       |   |   |      |   |   |       |   |   |      |   |                     |   |                     | ■ |

## **CAPITULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### **4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

A continuación se presenta un análisis cuantitativo y cualitativo mediante cuadros y gráficas que describen de forma detallada y sencilla los datos obtenidos mediante las entrevistas a profesores y encuestas a estudiantes y profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá

Primero se analiza e interpreta los resultados de la entrevista a dieciocho (18) profesores y luego se procede con el análisis de los resultados de las encuestas a profesores y estudiantes.

##### **4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENTREVISTA A PROFESORES**

###### **1. ¿ Qué opinión tiene respecto a la evaluación del estudiante al profesor ?**

Con relación a esta pregunta los docentes hicieron los siguientes comentarios:

- Es positiva y beneficiosa
- Algunas veces no es objetiva, ya que algunos estudiantes la utilizan para vengarse del profesor exigente.
- Es de gran importancia su aplicación siempre y cuando el estudiante la utilice de manera objetiva e imparcial.

- Es importante, no obstante, debe ser un instrumento mejor elaborado. Tal como se presenta estandariza las respuestas. La Universidad debe promover mecanismos de control para una mejor evaluación que redunde en perfeccionamiento del personal.
- Resulta necesaria, pero su estructura no es adecuada, porque mide más los atributos personales que los resultados.
- A veces es buena, porque el profesor no abusa del estudiante, y a veces es mala, porque aunque el profesor explique y asista, pero el estudiante no comprende, evalúa mal al profesor para hacerle daño.
- Permite aceptar una cultura de evaluación e implantarla. En este caso se ha implementado la parte que corresponde a supervisión y no existen los mecanismos necesarios. Además el estudiante debe firmar la evaluación.
- Es necesaria para una adecuada reinformación de la forma como se impartió el curso.
- El estudiante no debe evaluar al profesor porque no tiene los conocimientos de la materia para evaluar el desempeño de un profesor.

Las respuestas a esta primera pregunta, señalan que, algunos profesores creen que la evaluación es positiva y beneficiosa para el mejoramiento del desempeño docente. En cambio otros sienten disconformidad con el instrumento, en cuanto a su estructura y su forma de aplicación. Opinan que ésta se presta para que el estudiante la utilice con otros fines, como lo es la venganza en contra del profesor, dejando a un lado la objetividad, como único mecanismo a utilizar en cualquier evaluación. Sin embargo

subyace la aceptación del profesor a ser evaluado por el estudiante, argumentando que es altamente beneficiosa para la cultura universitaria en cuanto a evaluación, recuérdese que esta se viene aplicando en la universidad recientemente.

2. ¿ Está de acuerdo que el estudiante evalúe el desempeño docente del profesor ?

¿ por qué?

Los profesores que estuvieron de acuerdo que el estudiante evalúe el desempeño del docente, hicieron los siguientes comentarios:

- El estudiante es el que recibe el servicio docente y puede opinar sobre el mismo.
- Sí, siempre y cuando este las realice sin que medie empatía, antipatía o política.
- Ellos son parte del proceso de enseñanza y aprendizaje y hasta cierto punto la evaluación permite comprobar si se cumplen las diversas facetas.
- Sí, pero la ponderación es exagerada.
- Son a ellos a quienes está dirigido todo el proceso, pero ellos en la mayoría de los casos no actúan con la madurez frente al instrumento.
- Permite al estudiante dar su opinión para que el docente mejore la calidad de docente universitario.
- Porque determina las deficiencias que el profesor pudiera tener y lo ayuda a mejorar.
- Sí, pero los instrumentos deben diseñarse de manera que no permitan la subjetividad del estudiante.

Los profesores que no estuvieron de acuerdo que el estudiante evalúe el desempeño del docente, hicieron los siguientes comentarios:

- Porque el estudiante usa la evaluación como mecanismo de castigo y el instrumento lo ayuda a esto.
- Porque como el estudiante sabe que tiene que evaluar al docente, se vale de esto para no asumir sus responsabilidades.

En esta pregunta igualmente los docente dejan claro que sí están de acuerdo en que el estudiante evalúe el desempeño docente del profesor, debido a que, es él (el estudiante) el que recibe los servicios del docente y del proceso educativo, por lo que naturalmente sí debe opinar sobre este servicio y el instrumento le permite utilizar este derecho, no obstante los docentes mantienen la duda de la objetividad del estudiante al momento de evaluar.

3. ¿ Qué opina respecto a la objetividad del estudiante al momento de evaluar al profesor ?

Con relación a esta pregunta los docentes hicieron los siguientes comentarios:

- No conocen qué son objetivos generales y específicos, cómo van a saber si se logran

- Algunos no asisten al inicio del semestre y evalúan al profesor sin saber si este entregó el programa o no al inicio del curso.
- Si el estudiante no tiene claros los objetivos de la evaluación, puede ser perjudicial para el profesor, convirtiéndose en una evaluación subjetiva y no real.
- Muchas veces el estudiante es objetivo y justo en la evaluación, sin embargo, otros toman una actitud de venganza.
- Tienden a ser subjetivos, no hay una cultura de evaluación. Tienden a castigar a los docentes más estrictos y a favorecer a los más suaves.
- Para ser objetivos deben conocer a profundidad el documento y no lo conocen.
- Ellos a veces son más críticos que objetivos. Muchas veces evalúan más la parte personal y no la de enseñar.
- El estudiante debe ser educado para evaluar. Debe firmar la evaluación. El docente no tiene acceso a los instrumentos, así es que el estudiante no debe tener temor de firmar con responsabilidad.
- El instrumento es confuso, le falta más claridad y precisión.
- Depende de la madurez del estudiante y del conocimiento que tenga del propósito de la evaluación.
- Son muy subjetivos.

La opinión de los docentes con respecto a esta pregunta evidencia la falta de confianza del docente en cuanto a la objetividad del estudiante al momento de evaluar el desempeño docente del profesor. Consideran que los estudiante no tienen los conocimientos pertinentes de los aspectos que evalúan, igualmente señalan que



existen factores como la puntualidad del estudiante a las clases, la asistencia regular a los cursos, señalando que en ocasiones el estudiante no está al momento que el docente discute los objetivos del curso y los criterios de la evaluación con el grupo; la falta de claridad del instrumento de evaluación, la falta de preparación del estudiante previamente a la evaluación, entre otros, son factores que según los docentes afectan la objetividad del estudiante al evaluar.

4. ¿ Qué situaciones pudieran darse que afecten la objetividad del estudiante al momento de evaluar el desempeño del profesor ?

Con relación a esta pregunta los docentes hicieron los siguientes comentarios:

- Algún incidente del estudiante con el profesor o insatisfacción por evaluaciones recibidas.
- Si le va mal por algún motivo, utiliza la evaluación como venganza.
- Depende como ande su rendimiento en el curso
- Depende de la simpatía.
- Depende de los patrones de conducta aplicados por otros docentes
- Si el estudiante tiene una base deficiente y considera que el docente va muy rápido y no entiende entonces le echa la culpa al docente y lo evalúa mal.
- Por desconocimiento del instrumento y por antecedentes académicos del estudiante.

- Al conocer cómo los ha evaluado el docente anteriormente, al saber que va a ser evaluado y esto lo pudiera afectar, y si el estudiante no conoce el instrumento de evaluación.
- Las notas que el docente pudiera ponerles al final del semestre, es un hecho negativo para la evaluación, ya que algunas veces pueden influir en la verdadera calificación que pueda dar el estudiante.
- Fracaso por bajo rendimiento del estudiante, conlleva a la venganza del estudiante contra el profesor.
- Resentimiento hacia el profesor exigente y complacencia con el que no exige. Falta de conocimiento para contestar ciertos ítem.
- El hecho que es anónima, que se hace una vez al año y que se prepara para evaluar con anticipación, sin explicarles las consecuencias de su evaluación.

Las respuestas de los docentes con respecto a esta pregunta, son señalamientos claros de la necesidad de hacer estudios científicos tendientes a encontrar alternativas viables que generen más confianza del docente hacia los instrumentos de evaluación. Entre los señalamientos que los docentes hacen referente a factores que pudieran ocasionar subjetividad o sesgos en el instrumento número dos, están el bajo rendimiento académico de los estudiantes en el curso, la simpatía o animadversión del estudiante por el profesor, malas evaluaciones recibidas, por desconocimiento del instrumento, resentimiento con el profesor entre otros.

5. ¿Qué reactivos consideran deben modificarse para que la evaluación del estudiante al desempeño docente del profesor sea eficiente y eficaz ?

Con relación a esta pregunta los docentes hicieron los siguientes comentarios:

- Debe revisarse todo el documento, por especialistas en evaluación, todos los años.
- Modificar los ítems que permiten la subjetividad.
- Los relacionados con los programas y las metodologías utilizadas por el docente. Estos aspectos muchas veces el estudiante no los conoce.
- Casi todos, además del orden d los mismos y la ubicación de las respuestas. Eliminar la estandarización de las respuestas, que lo hace casi mecánico y genera subjetividad.
- Los formularios deben ser mejor confeccionados.

Al consultársele a los docentes sobre los reactivos del instrumento número dos, que debe modificarse, éstos señalan, que debe revisarse periódicamente todo el documento por especialista en evaluación, reestructurar los ítems que tienen que ver con la metodología utilizada por el profesor en los cursos, debido a que el estudiante conoce muy poco de esto.

6. ¿Qué sesgos considera existen en la evaluación del estudiante al profesor, que pudieran afectar la eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación número dos ?

Con relación a esta pregunta los docentes hicieron los siguientes comentarios:

- Fama del profesor.
- Cambiar el sistema de escala que confunde a los que llenan esta documentación.  
Deben adiestrarse a nivel de Facultad un personal especializado
- Si el profesor no le cae bien al estudiante, si no entiende la clases, si no se le da oportunidad de entregar trabajos después de la fecha.
- El orden de las preguntas deben reelaborarse.
- Lo relacionado con la nota final del estudiante.
- Preguntas que inducen las respuestas, ambigüedad en las preguntas.
- El estudiante no distingue entre evaluación formativa y sumativa, por tanto no se explica la forma correcta de utilizar el instrumento.
- Puede haber por parte del estudiante animadversión, politiquería, efecto de contraste.

Los docentes consideran que existen sesgos en el instrumento número dos que afectan la objetividad del estudiante al momento de evaluar, entre ellos señalan que el diseño del documento confunde al evaluador; el orden de las preguntas, ambigüedad en las preguntas, y entre los más importantes señalamientos se menciona que el instrumento permite que el estudiante utilice la venganza como mecanismo de castigo hacia el profesor.

## 4.2 CUADROS Y GRÁFICAS DE LA ENCUESTA A PROFESORES

A continuación presentamos los cuadros y gráficas con los datos obtenidos mediante las encuestas realizadas a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá: Los ítems se han agrupado de tres en tres y en ocasiones individualmente, con la intención de ofrecer mayor claridad en las gráficas

**CUADRO III**  
**ASPECTOS GENERALES**  
**DE LOS PROFESORES ENCUESTADOS. AÑO 2002**

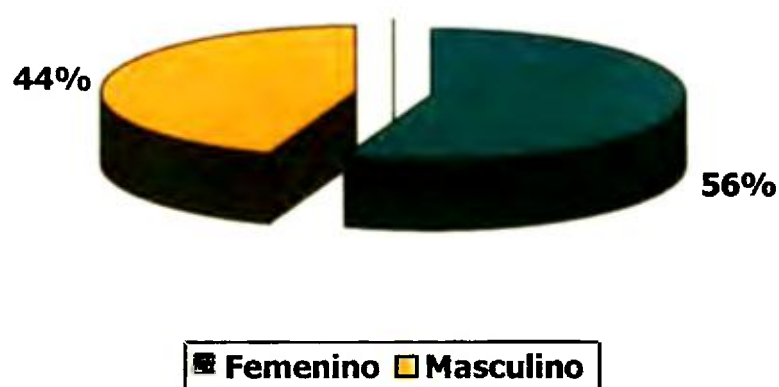
| AÑOS DE SERVICIO | TOTAL | SEXO      |          |
|------------------|-------|-----------|----------|
|                  |       | MASCULINO | FEMENINO |
| Total            | 18    | 10        | 8        |
| 0-5              | 3     |           | 3        |
| 6-10             | 3     |           | 3        |
| 11-14            | 1     | 1         |          |
| 15 y más         | 11    | 9         | 2        |

**Fuente:** Encuesta aplicada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

### **Aspectos generales de los encuestados:**

De un total de dieciocho (18) profesores encuestados, tres tienen de 0 a 5 años de servicio; tres de 6 10 años de servicio; uno de 11 a 14 años de servicio y once tienen 15 y más años de servicio en la institución.

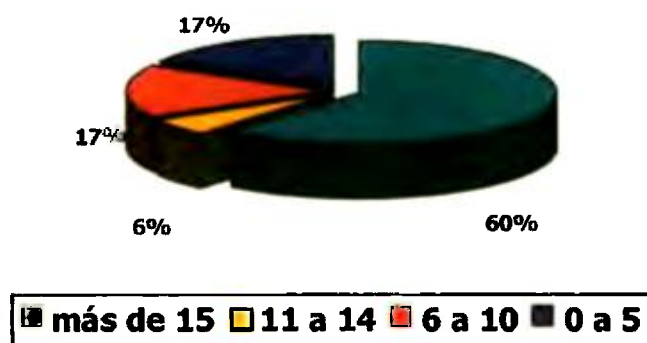
**GRÁFICA N° 1**  
**PROFESORES ENCUESTADOS EN LA FACULTAD DE**  
**ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR SEXO. AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta realizada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

La **gráfica número uno** referente a aspectos generales de los encuestados, muestra que de estos, **once**, un equivalente a 60 % tienen más de quince (15) años de servicio en la institución universitaria; **uno** tiene de once a catorce (11 a 14) años de servicio (6%); **tres** (17 %) tiene de seis a diez (6 a 10) años de servicio, igualmente **tres** tienen de cero a cinco (0 a 5) años de servicio (17%) en la universidad de Panamá.

**GRÁFICA N° 2**  
**PROFESORES ENCUESTADOS EN LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÒ PÚBLICA**  
**SEGÙN AÑOS DE SERVICIO.**  
**AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta aplicada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

Además de los detalles anteriores, se observa en la **gráfica número dos**, que **diez** de los encuestados (56 %) son del sexo masculino y **ocho** son del sexo femenino (44 %).

### CUADRO IV

**OPINIÓN DE LOS DOCENTES REFERENTE A SI EL DOCENTE HA SIDO EVALUADO POR LOS ESTUDIANTES, SI ESTÁ DE ACUERDO CON LA EVALUACIÓN, Y SI ÉSTA SE EFECTÚA SEGÚN LO PLANEADO POR LA ADMINISTRACIÓN. AÑO 2002**

| REFERENCIA  | Total | OPINIÓN |    |          |
|---|-------|---------|----|----------|
|   |       | si      | no | No opina |
| 1. ¿Ha sido evaluado por los estudiantes?             | 18    | 16      | 2  | -        |
| 2. ¿Está de acuerdo con la evaluación?                | 18    | 14      | 4  | -        |
| 3. ¿La evaluación se hace según el plan de la admón.? | 18    | 12      | 4  | 2        |

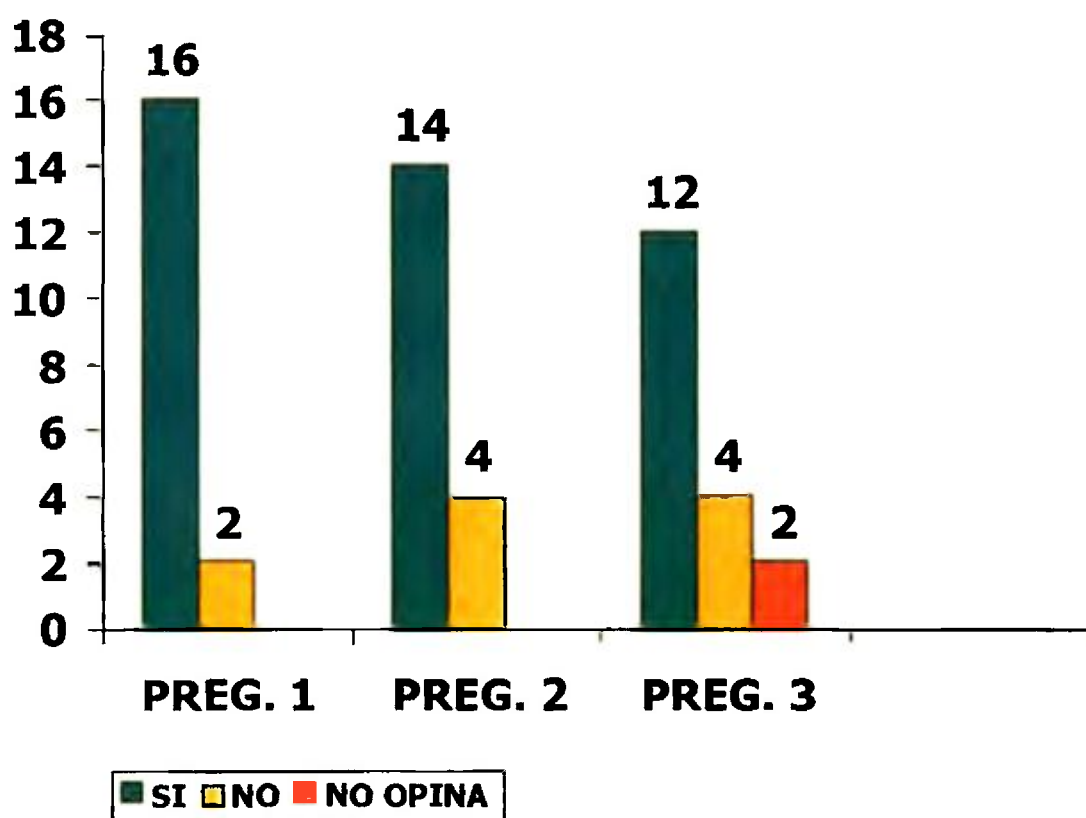
**Fuente:** encuesta aplicada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

#### **Opinión de los docentes referente a las preguntas número uno, dos y tres:**

De un total de dieciocho profesores encuestados, 16 han sido evaluados por los estudiantes y dos no han sido evaluados. Con respecto a la pregunta número dos, 14 están de acuerdo con la evaluación y 4 no están de acuerdo. Con respecto a la pregunta número tres, referente a si la evaluación se aplica según los planes de la Administración, tenemos que 12 dicen que sí, 4 opinan que no y 2 no opinaron.



**GRÁFICA N° 3**  
**OPINIÓN DE LOS DOCENTES EN CUANTO A SI EL DOCENTE**  
**HA SIDO EVALUADO POR LOS ESTUDIANTES, SI ESTÁ DE**  
**ACUERDO CON LA EVALUACIÓN Y SI ESTA SE EFECTÚA**  
**SEGÚN LO PLANEADO POR LA ADMINISTRACIÓN. AÑO 2002**



**Fuente:** encuesta aplicada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

A través de la **gráfica número tres** se observa que al preguntársele a los docentes si han sido evaluados por los estudiantes durante la prestación de sus servicios como docentes en la Universidad de Panamá, de un total de **dieciocho** docentes encuestados, **dieciséis**

han sido evaluados en algún momento, lo que representa un 88.89 % y el resto (**dos**), no han sido evaluados, lo que representa un 11.11 %. Con la siguiente pregunta encontramos que **catorce** docentes encuestados están de acuerdo con la evaluación, un 77.78 % del total, y **cuatro** no están de acuerdo, un total de 22.22 %. Igualmente en la siguiente pregunta, referente al cumplimiento de los reglamentos establecidos para la evaluación, **doce** profesores del total encuestado (66.67 %) consideran que la evaluación no quebranta o viola los reglamentos de la Administración y se lleva a cabo según lo previsto; **Cuatro**, un 22.22 % consideran que la evaluación no cumple con los parámetros establecidos, y dos no opinan sobre el tema.

## CUADRO V

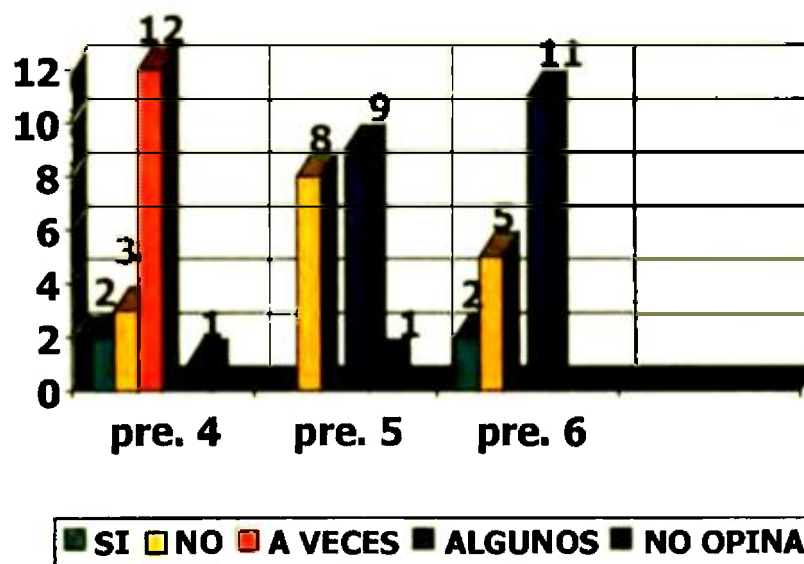
**OPINIÓN DE LOS DOCENTES EN CUANTO A LA OBJETIVIDAD DE LA VALUACIÓN, SI EL ESTUDIANTE DOMINA LAS ÁREAS QUE EVALÚA Y SI EL ESTUDIANTE CONOCE LOS PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN. AÑO 2002**

| REFERENCIA  | OPINIÓN |    |    |         |         |          |
|---|---------|----|----|---------|---------|----------|
|   | Total   | Si | No | A veces | algunos | No opina |
| 4. ¿La evaluación es objetiva?                            | 18      | 2  | 3  | 12      | -       | 1        |
| 5. ¿El estudiante domina las áreas que evalúa?            | 18      | -  | 8  | -       | 9       | 1        |
| 6. ¿El estudiante conoce los propósitos de la evaluación? | 18      | 2  | 5  | -       | 11      | -        |

**Fuente:** Encuesta aplicada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

En el **cuadro número cinco**, referente al dominio del estudiante sobre el instrumento número dos y su objetividad al momento de evaluar el desempeño del profesor, nos encontramos que de el total de los encuestados, **dos** creen que la evaluación es objetiva; **tres** consideran que ésta no es objetiva; **doce** consideran que a veces es objetiva, y **uno** no opina. En el mismo cuadro se observa que **ocho** profesores creen que el estudiante no domina las áreas que se evalúan; **nueve** consideran que algunos si dominan el tema y **uno** no opina. Igualmente **ocho** docentes creen que el estudiante no domina las áreas de la evaluación; **nueve** consideran que algunos estudiantes si dominan el instrumento de evaluación y **uno** no opina al respecto. Referente a si el estudiante conoce los propósitos de la evaluación, dos consideran que sí; cinco creen que no; once opina que algunos lo conocen.

**GRÁFICA N° 4**  
**OPINIÓN DE LOS DOCENTES EN CUANTO A LA OBJETIVIDAD**  
**DE LA EVALUACIÓN, SI EL ESTUDIANTE DOMINA LAS ÁREAS**  
**QUE EVALÚA Y SI EL ESTUDIANTE CONOCE LOS PROPÓSITOS**  
**DE LA EVALUACIÓN. AÑO 2002**



**Fuente:** encuesta aplicada a docentes de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá

En la **gráfica número cuatro** referente al dominio del estudiante sobre el instrumento número dos y su objetividad al momento de evaluar el desempeño del profesor, nos encontramos que de el total de los encuestados, **dos** creen que la evaluación es objetiva 11.11 %; **tres** consideran que ésta no es objetiva 16.67 %; **doce** consideran que a veces es objetiva, un 66.67 %, y **uno** no opina. En la misma gráfica se observa que **ocho** profesores creen que el estudiante no domina las áreas que se evalúan, un 44.44 % ; **nueve** 50 % consideran que algunos si dominan el tema y **uno** 5.56 % no opina. Igualmente **ocho** docentes (44.45 %) creen que el estudiante no domina las áreas de la

evaluación; **nueve** (50 %) consideran que algunos estudiantes si dominan el instrumento de evaluación y **uno** no opina al respecto. Referente a si el estudiante conoce los propósitos de la evaluación, dos consideran que sí (11.11 %); cinco creen que no (27.78 %); once opina que algunos lo conocen (61.11 %).

## CUADRO VI

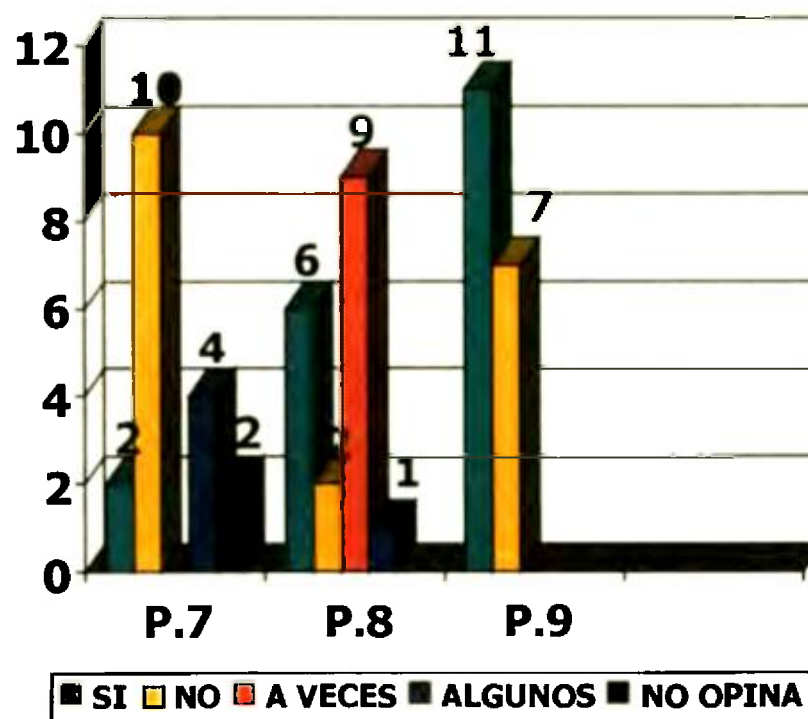
**OPINIÓN DE LOS DOCENTES REFERENTE AL CONOCIMIENTO  
DE LOS ESTUDIANTES SOBRE EL TRATAMIENTO QUE SE DA A  
LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN, SU INFLUENCIA EN EL  
MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA NECESIDAD  
DE HACER CAMBIOS AL INSTRUMENTO. AÑO 2002**

| REFERENCIAS   | OPINIÓN |    |         |         |          |
|---|---------|----|---------|---------|----------|
|   | Si      | No | A veces | Algunos | No opina |
| 7. ¿El estudiante conoce el tratamiento que se le da a los resultados de la evaluación? | 2       | 10 |         | 4       | 2        |
| 8. ¿Los resultados de la evaluación mejoran el desempeño docente?                       | 6       | 2  | 9       | 1       | -        |
| 9. ¿Cree necesario hacer cambios al instrumento de evaluación número dos?               | 11      | 7  | -       | -       | -        |

**Fuente:** Encuesta aplicada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

**El cuadro número seis** se refiere al conocimiento del estudiante sobre el instrumento número dos, la incidencia del instrumento en el mejoramiento del desempeño docente y la necesidad de hacer cambios al mismo. Al preguntársele a los docentes su opinión al respecto, específicamente si el estudiante conoce los tratamientos que la Administración le da a los resultados de la evaluación: **dos** consideran que sí; **diez** consideran que no; **cuatro** creen que algunos, y **dos** no opinan. En cuanto a si los resultados de la evaluación mejoran el desempeño docente, **seis** creen que sí; **dos** opinan que no; **nueve** creen que a veces y **uno**, que algunos resultados mejoran el desempeño docente. Uno de los principales hallazgos resulta de la pregunta si el docente considera necesario hacer cambios al instrumento de evaluación número dos, **once** consideran que si es necesario y **siete** consideran que no.

**GRÁFICA N° 5**  
**OPINIÓN DE LOS DOCENTES REFERENTE AL CONOCIMIENTO**  
**DE LOS ESTUDIANTES SOBRE EL TRATAMIENTO QUE SE DAN**  
**A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN, SU INFLUENCIA EN**  
**EL MEJORAMIENTO DOCENTE Y LA NECESIDAD DE HACER**  
**CAMBIOS AL INSTRUMENTO.**  
**AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta aplicada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

); once opina que algunos lo conocen (61.11 %).

La **gráfica número cinco** se refiere al conocimiento del estudiante sobre el instrumento número dos, la incidencia del instrumento en el mejoramiento del desempeño docente y la necesidad de hacer cambios al mismo. Al preguntársele a los docentes su opinión al

respecto, específicamente si el estudiante conoce los tratamientos que la Administración le da a los resultados de la evaluación, surgen importantes hallazgos: **dos** consideran que sí, lo que representa un (11.11 %); **diez** consideran que no (55.56 %); **cuatro** creen que algunos (22.22 %) y **dos** no opinan. En cuanto a si los resultados de la evaluación mejoran el desempeño docente, **seis** creen que sí (33.33 %); **dos** opinan que no (11.11 %); **nueve** (50 %) creen que a veces y **uno** que algunos resultados mejoran el desempeño docente. Uno de los principales hallazgos resulta de la pregunta si el docente considera necesario hacer cambios al instrumento de evaluación número dos, **once** consideran que sí es necesario (61.11 %), y **siete** consideran que no (38.89 %).



## CUADRO VII

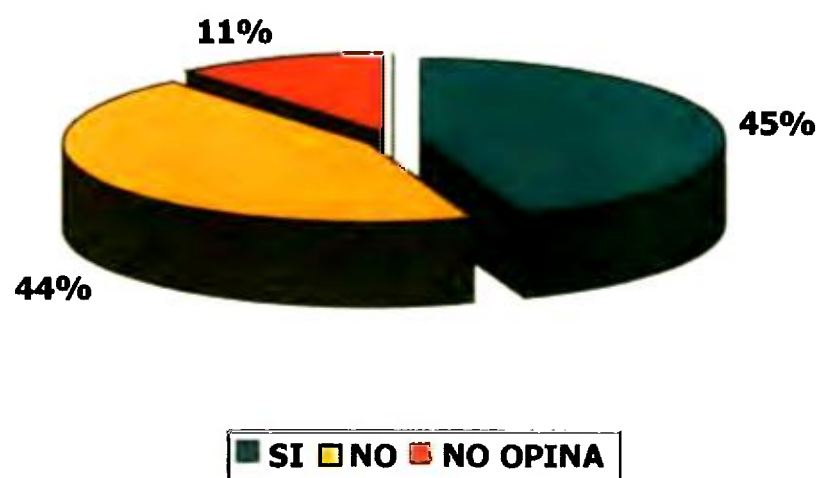
**OPINIÓN DE LOS PROFESORES REFERENTE A SI EL DOCENTE ESTÁ DE ACUERDO QUE EL ESTUDIANTE EVALÚE LAS ÁREAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE QUE ACTUALMENTE SE EVALÚAN. AÑO 2002**

| REFERENCIAS               | OPINIÓN |    |    |          |
|---------------------------|---------|----|----|----------|
|                           | Total   | Si | No | No opina |
| Planificación del curso   | 18      | 8  | 8  | 2        |
| Desarrollo del curso      | 18      | 12 | 5  | 1        |
| Estrategias metodológicas | 18      | 11 | 6  | 1        |
| Evaluación                | 18      | 11 | 6  | 1        |
| Deberes docentes          | 18      | 11 | 7  | -        |

**Fuente:** Encuesta realizada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

El cuadro número siete nos muestra, que, **ocho** profesores del total encuestados, están de acuerdo que se considere en la evaluación el aspecto referente a la **planificación del curso**, **ocho** no están de acuerdo que se evalúe y **dos** no opinan. Referente al área **desarrollo del curso**, **doce** están de acuerdo que el estudiante lo evalúe; **cinco** opinan que el estudiante no debe evaluar esta área, y **uno** no opina al respecto. Referente al área **estrategia metodológicas**, **once** docentes están de acuerdo que el estudiante la evalúe, **seis** docentes no están de acuerdo, y **uno** no opina. En cuanto al área evaluación, **once** docentes están de acuerdo que el instrumento número dos integre en su contenido el área referente a **evaluación**; **seis** no están de acuerdo que se evalúe, y **uno** no opina al respecto. En cuanto a **deberes docentes**, **once** de los encuestados opinan que si debe estar integrada al instrumento número dos; **seis** no están de acuerdo, y **uno** no opina al respecto.

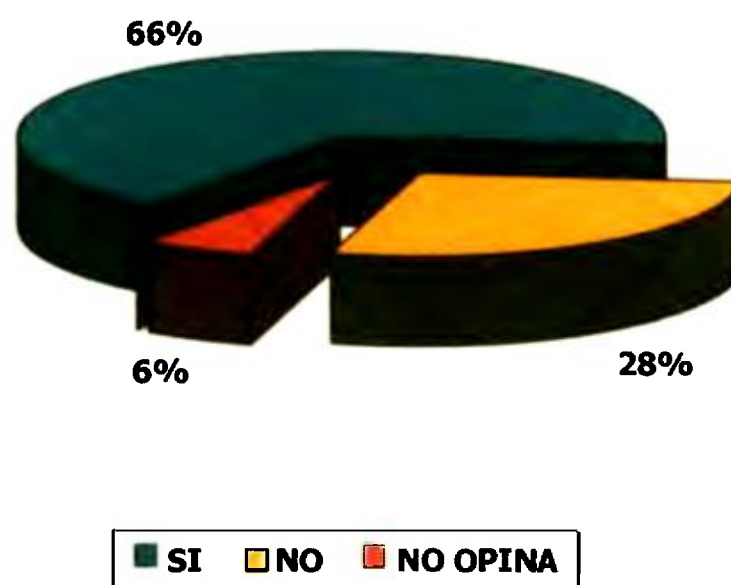
**GRÁFICA N° 6**  
**OPINIÒN DE LOS DOCENTES REFERENTE A SI ESTAN DE**  
**ACUERDO QUE EL ESTUDIANTE EVALUE EL**  
**ÀREA:PLANIFICACIÓN DEL CURSO. AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta realizada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

La **gráfica número seis** nos muestra que **ocho** profesores encuestados (44.44 %) están de acuerdo que se considere en la evaluación el aspecto referente a la **planificación del curso**, ocho no están de acuerdo que se evalúe un 44.44 %; y dos no opinan, un 11.12 %.

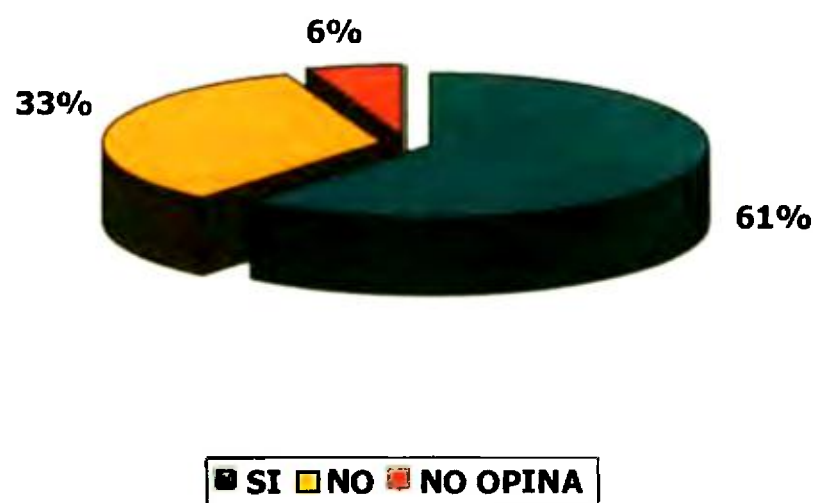
**GRÁFICA N° 7**  
**OPINIÓN DE LOS DOCENTES REFERENTE A SI ESTÁN DE ACUERDO EN QUE SE EVALUEN LAS ÁREAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE QUE ACTUALMENTE SE EVALUAN: DESARROLLO DEL CURSO. AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta realizada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

La gráfica siete referente al área desarrollo del curso, muestra que doce docentes, un equivalente a 66.67 % están de acuerdo que el estudiante lo evalúe; cinco opinan que el estudiante no debe evaluar esta área, un 27.77 %, y uno no opina al respecto.

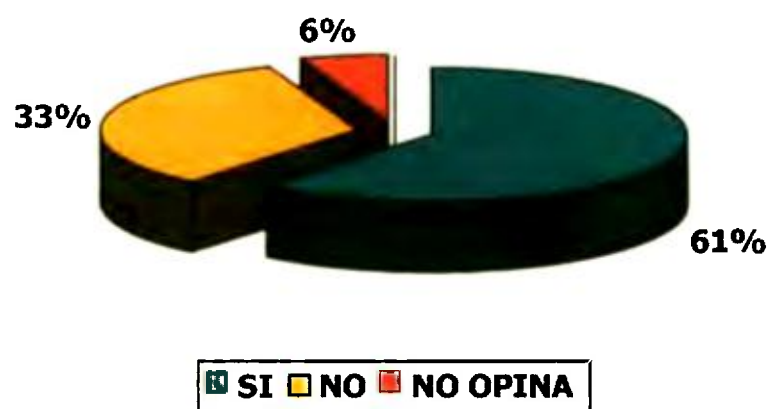
**GRÁFICA N° 8**  
**OPINIÓN DE LOS DOCENTES REFERENTE A SI ESTAN DE**  
**ACUERDO QUE LOS ESTUDIANTES EVALUEN EL ÀREA:**  
**ESTRATEGIA METODOLÒGICA. AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta realizada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

Referente al área **estrategia metodológicas**, la **gráfica número ocho** muestra que once docentes están de acuerdo que el estudiante la evalúe, un 61.11 %; seis docentes no están de acuerdo que el estudiante la evalúe, un 33.33 %, y uno no opina (5.56 %).

**GRÁFICA N° 9**  
**OPINIÓN DE LOS DOCENTES REFERENTE A SI ESTAN DE**  
**ACUERDO QUE LOS ESTUDIANTES EVALUEN EL ÁREA:**  
**EVALUACIÓN. AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta realizada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

En la **gráfica número nueve** se observa igualmente, que **once** docentes (61.11 %) están de acuerdo que el instrumento número dos integre en su contenido el área referente a **evaluación**; seis no están de acuerdo que se evalúe, un 33.33 %, y **uno** no opina al respecto (5.56 %).

**GRÁFICA N° 10**  
**OPINIÓN DE LOS DOCENTES REFERENTE A SI ESTAN DE**  
**ACUERDO QUE LOS ESTUDIANTES EVALUEN EL ÀREA:**  
**DEBERES DOCENTES. AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta realizada a profesores de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

En cuanto a **deberes docentes**, representado en la **gráfica número diez**, once de los encuestados (61.11 %) opinan que si debe estar integrada al instrumento número dos; seis (33.33 %) no están de acuerdo que el estudiante evalúe esta área del desempeño docente, y **uno** no opina al respecto.

#### 4.4 CUADROS Y GRÁFICAS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

A continuación presentamos los cuadros y gráficas explicativos de los resultados obtenidos de las encuestas dirigidas a los estudiantes de quinto nivel, primer semestre, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá

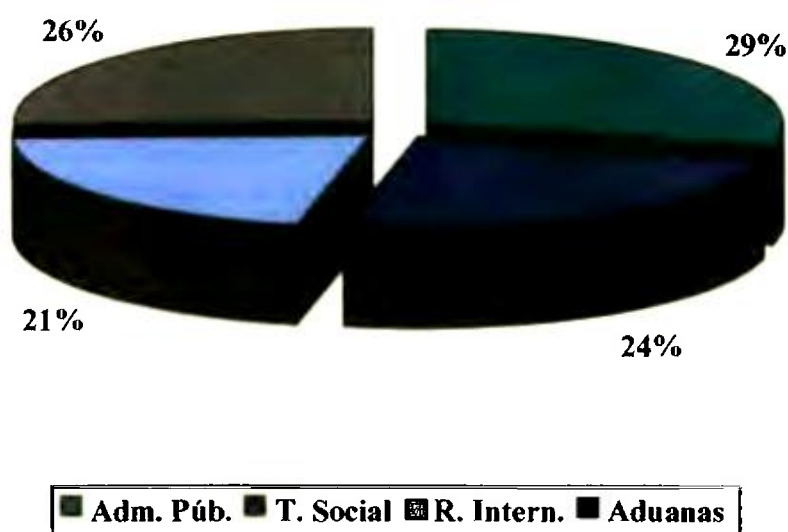
**CUADRO VIII**  
**ASPECTOS GENERALES DE LOS ESTUDIANTES**  
**ENCUESTADOS. AÑO 2002**

| <b>CARRERA QUE ESTUDIA</b> | <b>TOTAL POR ESCUELA</b> |
|----------------------------|--------------------------|
| Administración Pública     | 26                       |
| Trabajo Social             | 22                       |
| Relaciones Internacionales | 19                       |
| Aduanas                    | 23                       |
| <b>Total:</b>              | <b>90</b>                |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de quinto año, en el primer semestre de 2002, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

El cuadro número 8 nos muestra que de los noventa (90) estudiantes encuestados, veintiséis (26) son de la escuela de Administración Pública, veintidós (22) son de la escuela de Trabajo Social, diecinueve (19) pertenecen a la escuela de Relaciones Internacionales y veintitrés (23) pertenecen a la escuela de Aduanas.

**GRÁFICA N° 11**  
**TOTAL DE ESTUDIANTES DE Vº AÑO**  
**POR ESCUELA. AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de quinto año, en el primer semestre de 2002, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

**La gráfica número 11** nos muestra que de los noventa (90) estudiantes encuestados, veintiséis (26) son de la escuela de Administración Pública, un 29 %; veintidós (22) son de la escuela de Trabajo Social, lo equivale a 24 %; diecinueve (19) pertenecen a la escuela de Relaciones Internacionales equivalente a 21 %, y veintitrés (23) pertenecen a la escuela de Aduanas, un 26 % del total.



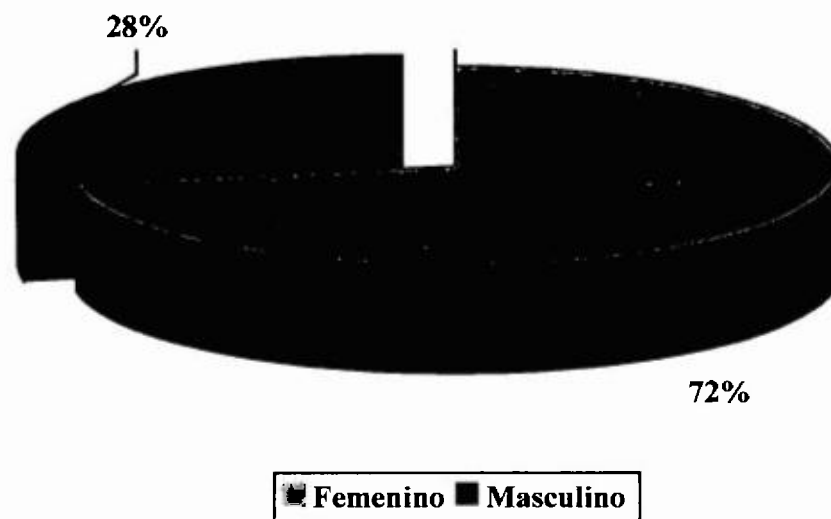
**CUADRO NÚMERO IX****SEXO DE LOS ESTUDIANTES ENCUESTADOS.  
AÑO 2002**

| <b>FEMENINO</b> | <b>MASCULINO</b> |
|-----------------|------------------|
| <b>65</b>       | <b>25</b>        |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de quinto año, en el primer semestre de 2002, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

De los 90 estudiantes encuestados, 65 son del sexo femenino y 25 del sexo masculino.

**GRÁFICA N° 12**  
**SEXO DE LOS ESTUDIANTES ENCUESTADOS.**  
**AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de quinto año, en el primer semestre de 2002, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

En la gráfica número 12 se observa que de los noventa (90) estudiantes encuestados, sesenta y cinco (65) son del sexo femenino y veinticinco (25) son del sexo masculino, lo que representa un 72 % y 28 % respectivamente.

### CUADRO X

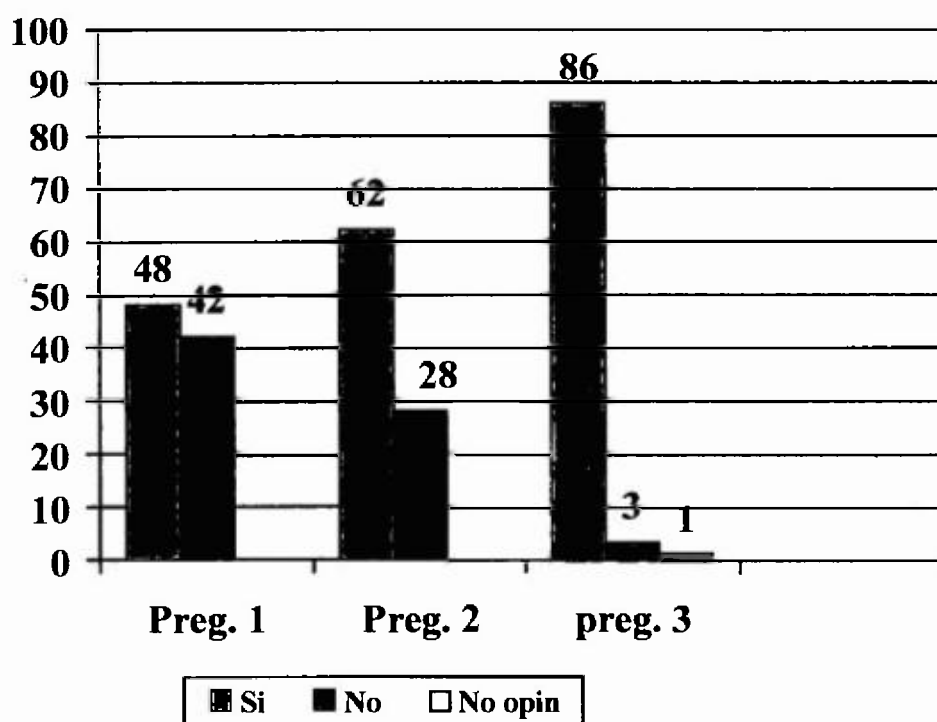
**OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES REFERENTE A SI CONOCEN EL  
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN NÚMERO DOS, SI RECIBEN  
ORIENTACIÓN PREVIA A LA EVALUACIÓN Y SI HAN  
EVALUADO A SU PROFESOR. AÑO 2002**

| REFERENCIAS   | OPINIONES |    |    |          |
|---|-----------|----|----|----------|
|   | Total     | Si | No | No opina |
| 1. ¿Conoce el instrumento de evaluación número dos? | 90        | 48 | 42 | -        |
| 2. ¿Recibe orientación previa antes de evaluar?     | 90        | 62 | 28 | -        |
| 3. ¿Ha evaluado anteriormente a su profesor?        | 90        | 86 | 3  | 1        |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de quinto año, en el primer semestre de 2002, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

En el cuadro número 10, referente a si los estudiantes poseen conocimientos sobre el instrumento de evaluación número dos, de los noventa encuestados, cuarenta y ocho (48) contestaron que si conocen el instrumento, y cuarenta y dos (42) contestaron que no lo conocen; En cuanto a si el estudiante recibe orientación previa antes de la evaluación, sesenta y dos (62) contestaron que si reciben orientación, y veintiocho (28) contestaron que no. Igualmente tenemos que, ochenta y seis estudiantes de los noventa encuestados tienen experiencia de evaluación con el instrumento número dos, tres nunca han evaluado a sus profesores, y uno no opinó al respecto.

**GRÁFICA N° 13**  
**OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES REFERENTE A SI**  
**CONOCEN EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN NÚMERO**  
**DOS, SI RECIBEN ORIENTACIÓN PREVIA A LA**  
**EVALUACIÓN, Y SI HAN EVALUADO A SU PROFESOR.**  
**AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de quinto año, en el primer semestre de 2002, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

En la gráfica número 13 referente a si los estudiantes poseen conocimientos sobre el instrumento de evaluación número dos, de los noventa encuestados, cuarenta y ocho (48) contestaron que si conocen el instrumento, un 53.33 %, y cuarenta y dos (42) contestaron que no lo conocen, lo que representa un 46.67 % del total. En cuanto a si el estudiante recibe orientación previa antes de la evaluación, sesenta y dos (62) contestaron que si reciben orientación, lo que equivale a 68.89 % de los encuestados, y veintiocho (28)

contestaron que no reciben orientación previa a la evaluación, 31.11 % del total. También tenemos que ochenta y seis estudiantes de los noventa encuestados tienen experiencia de evaluación con el instrumento número dos, 95.56 % , y tres nunca han evaluado a sus profesores, lo que representa un 3.33 %, y uno no opinó al respecto, lo que equivale a un (1.11 % )del total.

## CUADRO XI

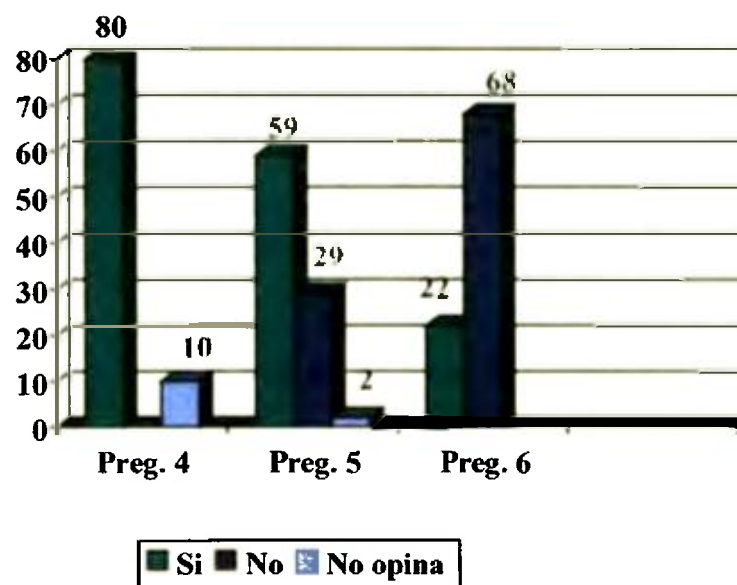
**OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES REFERENTE A LA IMPORTANCIA  
QUE ESTOS LE CONFIEREN AL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN  
NÚMERO DOS, SI CONOCEN EL PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN  
Y SI CONOCEN EL TRATAMIENTO QUE SE DA A LOS  
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN. AÑO 2002**

| PREGUNTA   | OPINIONES |    |    |          |
|--|-----------|----|----|----------|
|  | Total     | Si | No | No opina |
| 4. ¿Considera importante la evaluación del desempeño?                  | 90        | 80 | -  | 10       |
| 5. ¿Conoce el propósito de la evaluación?                              | 90        | 59 | 29 | 2        |
| 6. ¿Conoce el tratamiento que se da a los resultados de la evaluación? | 90        | 22 | 68 | -        |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de quinto año, en el primer semestre de 2002, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

En el cuadro número 11 se observa que del total de los encuestados, ochenta (80) consideran el instrumento un elemento importantísimo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y diez (10) no opinaron al respecto. Referente a si el estudiante conoce los propósitos de la evaluación, cincuenta y nueve de los encuestados si lo conocen, veintinueve no lo conocen, y dos no opinan al respecto. Con respecto a la pregunta si el estudiante conoce el tratamiento que la administración le da a los resultados de la evaluación, observamos que veintidós (22) estudiantes contestaron que si los conocen, y sesenta y ocho (68) estudiantes no lo conocen.

**GRÁFICA N° 14**  
**OPINION DE LOS ESTUDIANTES CON RESPECTO A**  
**LA IMPORTANCIA QUE ESTOS LE CONFIEREN AL**  
**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN N° 2, SI CONOCEN**  
**EL PROPÓSITO DE LA MISMA Y EL TRATAMIENTO**  
**QUE SE LE DA A LOS RESULTADOS DE LA**  
**EVALUACIÓN. AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de quinto año, en el primer semestre de 2002, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

**En la gráfica 14** se observan hallazgos importantísimos que explicamos a continuación: los estudiantes al referirse a la importancia que ellos le confieren a la evaluación del desempeño del docente universitario, del total de los encuestados, ochenta (80) consideran el instrumento un elemento importantísimo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que representa un 88.89 % del total, y diez (10) no opinaron al respecto. Evidenciando su interés en seguir participando en la evaluación de su profesor al

momento de dictar los cursos Referente a si el estudiante conoce los propósitos de la evaluación, cincuenta y nueve de los encuestados si lo conocen (65.56 %); veintinueve no lo conocen, un 32.22 % del total, y dos no opinan al respecto (2.22 %). Con las respuestas a la pregunta referente a si el estudiante conoce el tratamiento que la administración le da a los resultados de la evaluación, observamos que veintidós (22) estudiantes contestaron que si los conocen, un 24.44 % del total, y sesenta y ocho (68) estudiantes no lo conocen, lo que equivale a un 75 % del total de los encuestados.



## CUADRO XII

**OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTE REFERENTE A SI EL INSTRUMENTO  
DE EVALUACIÓN NÚMERO DOS CONTRIBUYE AL MEJORAMIENTO  
DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA NECESIDAD  
DE HACER CAMBIOS AL MISMO.  
AÑO 2002**

| REFERENCIAS  | OPINIONES |    |    |          |
|--|-----------|----|----|----------|
|  | Total     | Si | No | No opina |
| 7. ¿Cree que la evaluación mejora el desempeño docente?                        | 90        | 61 | 27 | 2        |
| 8. ¿Considera necesario hacer cambios al instrumento de evaluación número dos? | 90        | 60 | 21 | 9        |

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de quinto año, en el primer semestre de 2002, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

8. 1. Si su respuesta es si, señale ¿qué cambios?

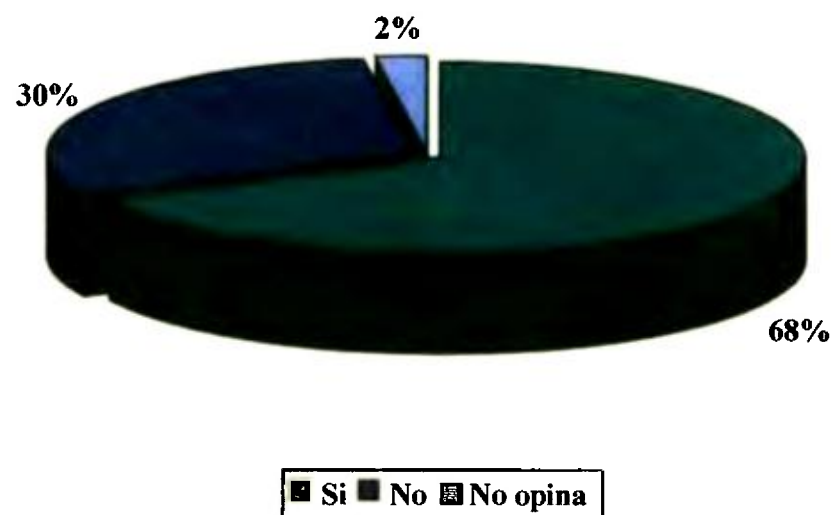
- Cambios que mejoren la metodología del docente, contenidos del curso, asistencia y puntualidad.
- El programa debe capacitar al estudiante para que este tenga mayor dominio de los ítem contenidos en la evaluación, previa aplicación del instrumento.
- Que se evalúe más seguido al profesor, por lo menos una vez por semestre, y que el estudiante conozca los resultados de la evaluación.
- Incluir mecanismos que impidan la subjetividad del estudiante y así evitar evaluaciones por simpatía o antipatía hacia el profesor.

8.2. Si su respuesta es no, explique por qué.

- Consideran que el instrumento contiene todos los aspectos que deben ser evaluados en el desempeño docente del profesor.
- No deben hacerse cambios, ya que de nada sirven ante la actitud del profesor y ante la actitud del Departamento de Evaluación, que no toman los correctivos para que el profesor cambie y mejore su desempeño.

**El cuadro número 12** referente a si el instrumento de evaluación número dos contribuye a mejorar el desempeño del docente universitario, sesenta y un (61) estudiantes opinan que el instrumento de evaluación contribuye al mejoramiento del desempeño docente, veintisiete (27) estudiantes considera que no ayuda en nada, y dos (2) no opinan al respecto.

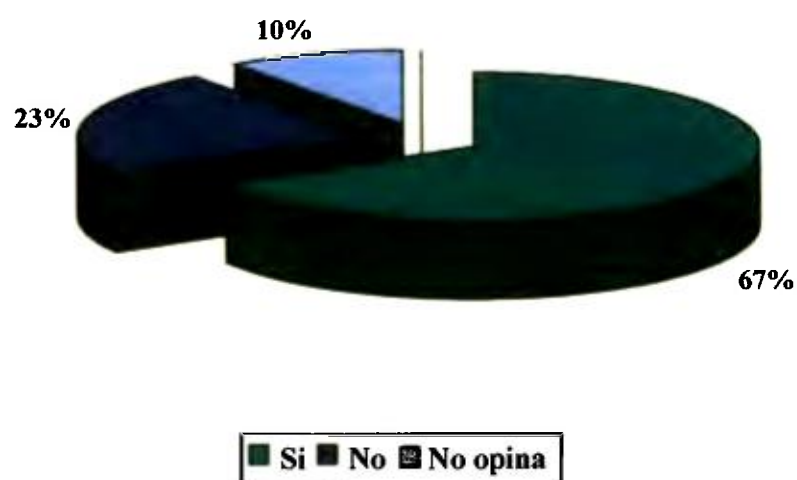
**GRÁFICA N° 15**  
**OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES REFERENTE A SI CREEN**  
**QUE EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN MEJORA EL**  
**DESEMPEÑO DOCENTE. AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de quinto año, en el primer semestre de 2002, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

La gráfica número 15 referente a si el instrumento de evaluación número dos contribuye a mejorar el desempeño del docente universitario, sesenta y un (61) estudiantes opinan que el instrumento de evaluación contribuye al mejoramiento del desempeño docente equivalente a 67.78 % del total; veintisiete (27) estudiantes considera que no ayuda en nada, un 30 %, y dos (2) no opinan al respecto un 2.22 % del total de los encuestados.

**GRÁFICA N° 16**  
**OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES ESTUDIANTES**  
**REFERENTE A SI CREEN NECESARIO HACER CAMBIOS AL**  
**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**  
**NÚMERO DOS. AÑO 2002**



**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de quinto año, en el primer semestre de 2002, de la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá.

La **gráfica número 16** muestra la opinión de los estudiantes al preguntárseles, si consideran necesario hacer cambios al instrumento de evaluación, número dos, señalando que de los noventa encuestados, sesenta (60) opinan que si es necesario hacer modificaciones al instrumento de evaluación, un 66.67 % de los encuestados; veintiuno (21) creen que no es necesario hacer cambios un 23.33 % del total, y nueve (9) no opinan al respecto, el equivalente a 10 % del total de los encuestados.

## CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, podemos concluir que:

- La mayoría de los docentes encuestados consideran que la evaluación del estudiante al profesor resulta necesaria y es beneficiosa para el proceso enseñanza y aprendizaje, lo que cuestionan los docentes es la objetividad del estudiante al momento de evaluar.
- El mayor porcentaje de los docentes está de acuerdo que el estudiante evalúe el desempeño docente, siempre y cuando se mejore el instrumento, sometiéndolo a revisiones periódicas por especialistas en evaluación
- La mayoría de los docentes encuestados han sido evaluados por los estudiantes y consideran que la evaluación se lleva a cabo según los parámetros establecidos por la Administración.
- En cuanto a la objetividad del instrumento, un alto porcentaje de los docentes consideran que la evaluación no es objetiva y agregan además que el desconocimiento por parte de los estudiantes, de las áreas que evalúan, es un factor que incide negativamente en la evaluación.

- Uno de los hallazgos más importantes de la investigación surgen al conocer que los docentes en su mayoría consideran que el instrumento de evaluación número dos no cumple a cabalidad con las expectativas del docente, además opinan que es necesario hacer cambios significativos al instrumento que propicien el mejoramiento del desempeño docente.
- Un hallazgo importante en la investigación, es que los docentes están en su mayoría de acuerdo que se evalúe las áreas del desempeño docente que actualmente se evalúan como: evaluación, deberes docentes, planificación del curso, desarrollo del curso y estrategias metodológicas.
- En otras opiniones encontramos que los estudiantes en su mayoría aseguran que conocen el instrumento de evaluación y que reciben orientación previa a la evaluación. Es importante señalar que la mayoría de los estudiantes en encuestados tienen experiencia con la evaluación
- Otro hallazgo importante lo encontramos al observar que un alto porcentaje de los estudiantes encuestados consideran la valuación como un elemento importante en el proceso de enseñanza y aprendizaje y consideran el instrumento como un mecanismo valioso que contribuye en el mejoramiento del desempeño del docente universitario, sin embargo sugieren la necesidad de hacer cambios estructurales al mismo.

- Los aspectos más sobresalientes en la investigación lo constituye la objetividad del estudiante al momento de evaluar. En opinión de los docentes el instrumento permite la subjetividad del estudiante al momento de evaluar y este aspecto hay que mejorarlo.

## RECOMENDACIONES



## **RECOMENDACIONES**

- Realizar estudios en todas las Facultades y centros regionales universitarios que permitan al Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, tener los elementos de juicio o indicadores necesarios para hacer las correcciones al instrumento de evaluación número dos, que propicien el mejoramiento del desempeño docente.
- Debatir ampliamente con los profesores y estudiantes, las modificaciones a los instrumentos, a fin de lograr puntos en común que generen más confianza de los profesores y estudiantes, a los resultados de la evaluación.
- Realizar campañas de capacitación dirigida a los estudiantes, con la finalidad de familiarizarlos con el instrumento, logrando que estos tengan mayores conocimientos de las áreas que se evalúan, los ítem, los propósitos de la evaluación, el manejo de los resultados y las medidas que la administración toma como consecuencia de los resultados de la evaluación.
- Crear conciencia en los estudiantes sobre los efectos beneficiosos que producen una evaluación objetiva e imparcial en el perfil profesional del profesor, y en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la Universidad de Panamá.

- Las autoridades encargadas de la evaluación deben tomar en cuenta aspectos del estudiante como el ausentismo, bajo rendimiento, políticas partidistas internas de la Universidad, nivel estudio y cualquier otro elemento que pudiera causar subjetividad de éstos, al momento de evaluar a su profesor de cátedra.
- La evaluación del desempeño docente debe aplicarse por lo menos dos veces al año, preferiblemente al final de cada semestre, para que la administración pueda tener mayor conocimiento y elementos de juicio en cuanto al desempeño profesional de los profesores.
- Programar seminarios, foros, talleres y otras técnicas que contribuyan a mejorar las técnicas metodológicas y la relación docente-estudiante, ya que estos elementos son factores indispensables que inciden en la opinión de los estudiantes sobre la labor docente.
- Tomar en cuenta en la evaluación criterios o medidas de control que permitan verificar la asistencia de los estudiantes que participan en la evaluación (lista oficial).
- Dotar las Facultades y Escuelas de equipos computacionales, proyectores de multimedia, retroproyectores de transparencias y otros recursos, disponibles en todo momento para apoyar y fortalecer la actividad docente.

- Crear una comisión técnica con especialistas en evaluación, para revisar las áreas del desempeño docente sujetas a la evaluación. Esta actividad debe contar con la participación de los docentes y discutir conjuntamente con ellos los puntos críticos que han provocado el descontento o desconfianza en la evaluación.
- El docente debe procurar en el aula de clases, en el entorno escolar y en su relación con el estudiante, mantener un ambiente caracterizado por las buenas relaciones y la camaradería, evitando con esta actitud, que el estudiante utilice la evaluación como mecanismo de castigo en represalias contra el profesor.
- La evaluación debe ser anónima, para evitar la manipulación permitiendo que el estudiante se sienta seguro al emitir su opinión, creándose así el ambiente adecuado para obtener una evaluación objetiva.

**CAPÍTULO V**  
**PROPUESTA**

## **5. PROPUESTA PARA REESTRUCTURAR EL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN NÚMERO DOS.**

Luego de haber abordado el tema de la Evaluación del Desempeño del docente universitario, específicamente los aspectos relacionados con el instrumento de evaluación **número dos**, y considerando el sentir de un gran porcentaje de profesores y estudiantes, se hace necesario proponer un nuevo instrumento de evaluación que propicie con sus resultados el mejoramiento del desempeño docente, el perfil profesional de los estudiantes y la calidad de la educación universitaria.

### **5.1 JUSTIFICACIÓN**

Es incuestionable el hecho que la Universidad cumple un rol trascendental en la sociedad en cuanto a formación científica, técnica y profesional de su cuerpo directivo y docente, el desarrollo de valores culturales en la nación y la conciencia plena de los retos que se presentan en un mundo globalizado en el que se exige competitividad y calidad. Tomando como referencia este paradigma, el estudio presenta un proyecto de reestructuración del instrumento **número dos** utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor universitario basándose en los siguientes objetivos:

### **5.2 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

Considerando los hallazgos del estudio y la necesidad de hacer modificaciones al instrumento **número dos**, proponemos los siguientes objetivos:

### **5.2.1 GENERALES**

- Organizar ítems más sencillos que faciliten la comprensión del estudiante al momento de evaluar el Desempeño Docente del profesor universitario.
- Reestructurar el instrumento de Evaluación Número Dos, de modo que sus resultados permitan al Sistema de Evaluación, tomar decisiones basadas en hechos concretos.

### **5.2.2 ESPECÍFICOS**

- Orientar al estudiante para que sea objetivo e imparcial al momento de evaluar el desempeño docente del profesor.
- Aplicar los ítems del cuestionario utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor, de manera sencilla y comprensible para el estudiante.
- Suministrar información confiable al Departamento de Evaluación del Desempeño, que contribuyan al mejoramiento del desempeño docente y la capacidad profesional del profesor de la Universidad de Panamá.

Luego de haber analizado exhaustivamente todos los datos obtenidos en las encuestas, y entrevistas a profesores y estudiantes de la Facultad de Administración Pública de la

Universidad de Panamá, el estudio recomienda la siguiente propuesta de reestructuración del Instrumento de Evaluación **número dos**, utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor de la Universidad de Panamá, tomando en consideración aspectos cuantitativos y cualitativos, que permitan mejorar la calidad de los servicios que presta y la capacitación profesional de los estudiantes de la Universidad de Panamá.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO  
DEL DESEMPEÑO DOCENTE  
**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN N° 2**  
**EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE AL PROFESOR**

**INSTRUCCIONES:**

Utilice bolígrafo de tinta negra o azul

Observe objetividad óptima al evaluar a su profesor

Conteste las preguntas con la siguiente escala:

5 Está completamente de acuerdo

4 Está de acuerdo

3 No esta de acuerdo ni en desacuerdo

2 Está en desacuerdo

1 Está completamente en desacuerdo

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| A. Estaba usted como estudiante preparado para este curso.                              | <input type="checkbox"/> |
| B. El material del curso fue lo que esperaba.   | <input type="checkbox"/> |
| C. La evaluación del aprendizaje fue discutida antes y durante el desarrollo del curso. | <input type="checkbox"/> |
| D. La metodología utilizada por el profesor favoreció el aprendizaje.                   | <input type="checkbox"/> |
| E. Los contenidos presentados por el facilitador despertaron interés a la clase.        | <input type="checkbox"/> |
| F. El profesor presentó sus materiales bien organizado.                                 | <input type="checkbox"/> |



- G. El profesor fue innovador y dinámico con sus materiales. ☐
- H. El profesor fue dinámico en el proceso de enseñanza. ☐
- I. El profesor demostró dominio y conocimiento de la materia. ☐
- J. El profesor utilizó variedad en sus materiales y métodos. ☐
- K. El profesor cumplió con el horario y asistió puntualmente a clases. ☐
- L. El profesor anima a los estudiantes a ser activos y participar de la clase. ☐
- M. El profesor propicia un ambiente agradable y positivo en el aula de clases. ☐
- N. El profesor siempre estuvo disponible en páginas Web, correo electrónico y consultas. ☐
- O. Los estudiantes estuvieron positivos ante la clase. ☐
- P. En general el profesor es eficiente. ☐
- Q. El profesor evalúa objetivamente los trabajos individuales y grupales. ☐
- R. En general estoy satisfecho con esta clase. ☐

A- ¿QUÉ FUE LO QUE MÁS LE GUSTÓ DEL CURSO?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**B- ¿QUÉ FUE LO QUE MENOS LE GUSTÓ DEL CURSO?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**C- COMENTARIOS GENERALES Y SUGERENCIAS:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## BIBLIOGRAFÍA

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Briones, Guillermo. Evaluación Educacional. Iconos editores, Santafé de Bogotá, 1993.

Castrejón, María E. Análisis Comparativo de la Evaluación del Desempeño y la Capacitación Docente de las escuelas particulares y oficiales en el distrito de David. Tesis, Universidad de Panamá, 1998.

Castrellón C., Zoraida. Elaboración de un plan para la evaluación del desempeño del personal docente de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Santa María la Antigua, Panamá, 1994.

Fernández, Itza J. La Evaluación del Docente Universitario Para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación, Universidad Latina de Panamá, 1998.

García Ramos, José. Diagnóstico, Evaluación y toma de decisiones, Madrid, 1989.

Golcher, Ileana. Escriba y Sustente su Tesis, Editorial Mar Adentro, 5ª edición, Panamá, 1999.

González Reyna, Susana. Investigación Documental, Editora Trillas, México, 1998.

Hernández Sampieri, Roberto. Metodología de la Investigación, Editora Ultra, México, 2000.

Ley 11 del 8 de junio de 1981. por la cual se reorganiza la Universidad de Panamá,

Imprenta Universitaria, Panamá, 2000

Macre, Ruth. El nivel de formación de los docentes: Su eficiencia y eficacia en el proceso pedagógico en el nivel primario, Tesis, Universidad de Panamá, 1998.

Morales Ríos, Filiberto. Siete tesis falsas sobre evaluación del desempeño. Universidad de Panamá, 1996.

Ochoa, Rafael. Evaluación Pedagógica y Cognición Editora Emma Arigo Herrera, Colombia, 2000.

Palladino, Enrique. Como diseñar y elaborar proyectos, Editora Espacios, Buenos Aires. 1999.

Rivera Aguilar, Arturo. La administración de una política de perfeccionamiento profesional para el personal docente de nivel medio y el mejoramiento de la calidad de la educación, Tesis, Universidad de Panamá, 1999.

Sánchez, Luzmila de. Metodología de la investigación educativa, Imprenta universitaria, Panamá, 1995.

Valdés Veloz, Héctor. Encuentro iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente (presentado por Cuba), México, 2000.

Universidad de Panamá. Proyecto: Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, 1997.

Procedimiento de aplicación de instrumental y reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño del Docente Universitario. Universidad de Panamá.

Memorias de la Universidad de Panamá 2000.

Moreno Bayard, María Guadalupe. Introducción a la Metodología de la Investigación. Editorial Progreso S.A., México, Segunda edición, 1998.

Consultas a Internet.

<http://www.monografias.com/educación>

<http://www.ince.mec.es/revedu/rev306.html>

<http://www.mxl.cetis.mx>

<http://www.uv.es/Aidipe/spain.html>

<http://www.uv.es/saliaga/spain.html>

<http://www.ince.mec.es/>(instituto nacional de calidad y evaluación INCE)

<http://www.UNAM.mex/indexms.html>

<http://www.geocities.Com/defendamos/document/lozano.html>

## ANEXOS



**ANEXO N° 1**

PANAMÁ, 13 DE JUNIO DE 2002.

PROFESORA: MIRNA F. DE FLORES  
COORDINADORA DEL PROGRAMA DE DOCENCIA SUPERIOR  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÀ

Para los fines pertinentes, les solicitamos gestione la asignación de código a la investigación denominada **Eficiencia y eficacia del Instrumento de evaluación número dos y su contribución en el desempeño docente del profesor de la Universidad de Panamá**, como requisito necesario para que el estudiante Wilson Villarreal A., con cédula de identidad personal número 2-83-2504, opte por el título Magíster en docencia superior.

Con la seguridad de contar con su apoyo

De usted Atentamente;

PROFESOR: WALTER SERRANO  
Asesor de la investigación

## ANEXO N° 2

### ENCUESTA DE OPINIÓN DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

A continuación se presenta un instrumento para recabar información de la investigación:  
“Eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación número dos y su contribución al mejoramiento del desempeño docente del profesor de la Universidad de Panamá.”

Investigador: Participante de la maestría en docencia superior. Universidad de Panamá.

Que tiene como Objetivos Generales:

- Evaluar la eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación número dos, utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor universitario.
- Construir un nuevo instrumento de evaluación número dos, que con sus resultados contribuya al mejoramiento del desempeño docente del profesor universitario.

La información que usted ofrezca será estrictamente **confidencial** para fines de la investigación.

**SE AGRADECE A USTED LA COOPERACIÓN BRINDADA**

#### ASPECTOS GENRALES

1. Carrera que estudia \_\_\_\_\_
2. Sexo  
Femenino ( )      Masculino ( )
3. Año que cursa  
I ( )   II ( )   III ( )   IV ( )   V ( )

**En las siguientes preguntas coloque una equis (x) en la respuesta seleccionada**

1. ¿Conoce usted el instrumento de evaluación número dos, diseñado para evaluar el desempeño docente del profesor?  
Sí ( )   no ( )
2. Se le da orientación sobre el tema antes de evaluar el desempeño docente del profesor?  
Sí ( )   no ( )
3. ¿Ha evaluado usted el desempeño docente a profesores de sus cursos?

Sí ( ) no ( )

4. ¿Considera que es importante que el estudiante evalúe el desempeño docente del profesor?

Sí ( ) no ( )

5. ¿Conoce usted el propósito de la evaluación del desempeño docente del profesor?

Sí ( ) no ( )

6. ¿Conoce el tratamiento que el Sistema de Evaluación del Desempeño da a los resultados de la evaluación?

Sí ( ) no ( )

7. ¿Cree que la evaluación mejora el desempeño docente del profesor universitario?

Sí ( ) no ( )

8. ¿Considera necesario hacer cambios que mejoren la eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación número dos?

Sí ( ) no ( )

a. Si su respuesta es sí, señale que cambios:

---

---

---

b. Si su respuesta es no, explique por qué:

---

---

---

**ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESORES  
DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMA**

A continuación se Presenta un instrumento para recabar información de la investigación:  
**“Eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación número dos y su contribución al mejoramiento del desempeño docente”**

Investigador: Participante del Programa de Maestría en Docencia Superior de la Universidad de Panamá.

**Que tiene como Objetivos Generales:**

- Evaluar la eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación número dos, utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor universitario.
- Construir un nuevo instrumento de evaluación número dos, que con sus resultados contribuya al mejoramiento del desempeño docente del profesor universitario.

La información que usted ofrezca será estrictamente confidencial para fines de la investigación.

**SE AGRADECE A USTED LA COOPERACIÓN BRINDADA**

1. ¿Qué opinión tiene respecto a la evaluación del estudiante al profesor?
2. ¿Está de acuerdo que el estudiante evalúe el desempeño docente? ¿Por qué?

3. Su opinión respecto a la objetividad del estudiante al momento de evaluar al profesor.
4. ¿Qué situaciones pueden darse que afecten la objetividad del estudiante al momento de evaluar el desempeño docente?
5. ¿Qué reactivos considera deben modificarse para que la evaluación del desempeño docente sea eficiente y eficaz?
6. ¿Qué sesgos considera usted existen en la evaluación del estudiante al profesor , que pudieran afectar la eficiencia y eficacia del instrumento número dos?

## ANEXO N° 4

### ENCUESTA DE OPINIÓN DIRIGIDA A PROFESORES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

A continuación se presenta un instrumento para recabar información de la investigación:  
“Eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación **número dos** y su contribución al mejoramiento del desempeño docente del profesor de la Universidad de Panamá.”

Investigador: Participante del programa de Maestría en Docencia Superior. Universidad de Panamá.

Que tiene como Objetivos Generales:

- Evaluar la eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación número dos, utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor universitario.
- Construir un nuevo instrumento de evaluación número dos, que con sus resultados contribuya al mejoramiento del desempeño docente del profesor universitario.

La información que usted ofrezca será estrictamente **confidencial** para fines de la investigación.

**SE AGRADECE A USTED LA COOPERACIÓN BRINDADA**

#### ASPECTOS GENERALES.

1. Nacionalidad \_\_\_\_\_.

2. Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

3. Años de servicio como docente.

3.1. Más de 15 años ( )

3.2. 11 a 14 años ( )

3.3. 6 a 10 años ( )

3.4. 0 a 5 años ( )

4. ¿Cuál es su especialidad?

\_\_\_\_\_.

#### 1 Parte

Marque con una equis (x) la respuesta escogida.

1. ¿Ha sido usted evaluado durante la prestación de sus servicios como docente?

Sí ( )                      no ( )

2. ¿Está de acuerdo con la evaluación del estudiante al desempeño docente del profesor?

Sí ( )                      no ( )

3. ¿La evaluación del estudiante al desempeño docente, se hace según lo planeado por la administración?  
Sí ( )                      no ( )
4. ¿La evaluación del estudiante al profesor es objetiva?  
Sí ( )                      no ( )                      a veces ( )
5. ¿El estudiante tiene pleno dominio de las áreas de evaluación?  
Sí ( )                      no ( )                      algunos ( )
6. ¿El estudiante conoce los propósitos de la evaluación del desempeño docente?  
Sí ( )                      no ( )                      algunos ( )
7. ¿Los estudiantes conoce el tratamiento que la administración le da a los resultados de la evaluación?  
Sí ( )                      no ( )                      algunos ( )
8. ¿Los resultados de la evaluación mejoran el desempeño del docente universitario?  
Sí ( )                      no ( )                      a veces ( )
9. ¿Considera necesario hacer cambios al instrumento número dos, que mejoren la su eficiencia y eficacia?  
Sí ( )                      no ( )

Si su respuesta es sí Señale qué cambios

---

---

---

---

---

---

---

---

- 10 Esta de acuerdo o no que el estudiante evalúe las áreas del desempeño docente que actualmente se evalúan?
 

|                              |        |        |
|------------------------------|--------|--------|
| a. Planificación del curso   | Sí ( ) | No ( ) |
| b. Desarrollo del curso      | Sí ( ) | No ( ) |
| c. Estrategias metodológicas | Sí ( ) | No ( ) |
| d. Evaluación                | Sí ( ) | No ( ) |
| e. Deberes docentes          | Sí ( ) | No ( ) |

## ANEXO N° 5

### UNIVERSIDAD DE PANAMÁ VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

#### FORMULARIO PARA LA INSCRIPCIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Código del proyecto \_\_\_\_\_

1. Título del proyecto: Eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación número dos y su contribución en el mejoramiento del desempeño docente del profesor de la Universidad de Panamá.
2. Sede: Campus Universitario Harmodio Arias Madrid.
3. Facultad: Ciencias de la Educación
4. Departamento: Maestría en Docencia Superior.
5. Unidad ejecutora: Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.
6. Investigador Principal: Wilson Villarreal A.

Cargo: Estudiante.

Teléfono Oficina: 251-0258 Particular 259-9716.  
Colaboradores Profesora Mirna Fernández de Flores.

7. Duración del proyecto: Agosto de 2001 – septiembre de 2002.
8. Fecha probable / inicio: Agosto de 2001 Fecha probable / terminación septiembre de 2002.
9. Introducción: ( Antecedentes y planteamiento general del problema).

El Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de la Universidad de Panamá, se presenta como un plan de modernización de la universidad de Panamá que contempla entre sus objetivos el mejoramiento del desempeño docente.

El estudio evaluará el instrumento de evaluación número dos, utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor de la Universidad de Panamá Existe inconsistencias y debates entre profesores y personal relacionado con la evaluación referente a los reactivos utilizados en la evaluación y la competencia de los estudiantes para evaluar contenidos de las asignaturas y actitudes de los profesores en su quehacer docente. En general, se cuestiona la



eficiencia y eficacia del instrumento para propiciar mejoras en el desempeño docente.

El estudio comprende la Facultad de Administración Pública (escuela de Relaciones Internacionales, Trabajo Social, Aduanas, Administración Pública de Policía y Administración Pública).

El estudio va a construir un nuevo instrumento de evaluación que con sus resultados propicie el mejoramiento del desempeño docente del profesor universitario.

10. Justificación:(Resaltar los aspectos innovadores y originales que el proyecto aporta).

El estudio tiene el propósito de construir un nuevo instrumento número dos eficiente y eficaz que coadyuve con la administración en el mejoramiento del desempeño docente del profesor universitario.

11. Objetivos generales y Específicos

Generales:

- Evaluar la eficiencia y eficacia del instrumento de evaluación número dos, utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor de la universidad de Panamá.
- Construir un nuevo instrumento de evaluación número dos, utilizado por estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor de la universidad de Panamá.

Específicos:

- Determinar la eficiencia del instrumento de evaluación número dos, utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor de la universidad de Panamá.
- Determinar la eficacia del instrumento de evaluación número dos, utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor de la universidad de Panamá.
- Identificar elementos que permitan mejorar el instrumento de evaluación número dos, utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor de la universidad de Panamá.
- Construir un nuevo instrumento de evaluación número dos, utilizado por el estudiante para evaluar el desempeño docente del profesor de la universidad de Panamá.

12. Hipótesis de trabajo:

Los resultados de un nuevo instrumento de evaluación número dos (utilizado por el estudiante para evaluar al profesor) eficiente y eficaz, mejoran el desempeño del docente universitario.

13. Metodología:

El estudio no es experimental, es un estudio transeccional descriptivo, cuyo propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

14. Cronograma de actividades:(Adjunto páginas adicionales)

15.Programación financiera de la Investigación.

Descripción de actividades y distribución de gastos por etapas

| Actividades                       | Equipo | Materiales | Otros gastos | Sub-Total | Monto Total |
|-----------------------------------|--------|------------|--------------|-----------|-------------|
| Evaluación del proyecto           | 500.00 | 100.00     | 25.00        | 625.00    | 625.00      |
| Revisión del proyecto             | 100.00 | 25.00      | 10.00        | 135.00    | 135.00      |
| Elaboración de instrumentos       | 50.00  | 25.00      | 20.00        | 95.00     | 95.00       |
| Validación de expertos            |        | 20.00      | 20.00        | 40.00     | 40.00       |
| Organización del informe borrador | 50.00  | 25.00      | 10.00        | 85.00     | 85.00       |
| Organización del informe final    | 75.00  | 25.00      | 10.00        | 110.00    | 110.00      |
| Sustentación                      | 300.00 | 50.00      | 300.00       | 650.00    | 650.00      |

16. Fuente (s) de financiamiento: Propio.

17. Número de horas semanales dedicadas al proyecto: Veinte (20) horas.

18. Descarga horaria solicitada: no se solicitó.

19. Identifique los posibles beneficiarios de los resultados del proyecto: Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, Profesores y estudiantes de la Universidad de Panamá.

20. Mencione si existe relaciones con otras instituciones para el desarrollo del proyecto: No existe.

21. Bibliografía (Adjunto páginas adicionales).

22. \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
Firma del investigador

\_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
Firma del asesor  
De la investigación

\_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
Firma del Director del departamento/  
Coordinador de Facultad

\_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
Firma del director de Investigación y  
Postgrado de la unidad Académica

\_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
Firma del director del Instituto

\_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
Firma del Decano

23. Fecha probable de aprobación por la V.I.P. \_\_\_\_\_



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
Programa de Post-Grados en Docencia Superior

Panamá; 13 de Marzo de 2003.

VIP-FACCE-PDS/074-03

Licenciado:

**WILSON VILLARREAL**

Participante del Programa de Maestría en Docencia Superior.

E. S. M.

Respetado Participante:

Por este medio le remito la información correspondiente al código de la investigación que en la actualidad realiza como trabajo de graduación.

| <i>TITULO</i>  | <i>CÓDIGO</i>          |
|--|------------------------|
| <i>EFICIENCIA Y EFICACIA DEL<br/>INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN<br/>NÚMERO DOS Y SU CONTRIBUCIÓN<br/>EN EL MEJORAMIENTO DEL<br/>DESEMPEÑO DOCENTE DEL<br/>PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DE<br/>PANAMÁ.</i> | <b>327-06-01-02-47</b> |



Adjunto anteproyecto.



FORMULARIO DE EVALUACIÓN: INSTRUMENTO N.º2

EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE AL PROFESOR

|                 |     |     |     |                    |   |
|-----------------|-----|-----|-----|--------------------|---|
| FECHA           | MES | DIA | AÑO | DATOS DEL PROFESOR |   |
| SEDE            |     |     |     | NOMBRE             |   |
| FACULTAD        |     |     |     | COD. DE PROF       |   |
| CARRERA         |     |     |     | SEXO               |   |
| COD. HORARIO    |     |     |     | M                  | F |
| COD. ASIGNATURA |     |     |     |                    |   |

DATOS DEL ESTUDIANTE:

SEXO M F

AÑO QUE CURSA 1 2 3 4 5 6

INDICE ACADÉMICO

0.01 - 0.49

0.50 - 0.99

1.00 - 1.49

1.50 - 1.99

2.00 - 2.49

2.50 - 3.00

N/S

Instrucciones para contestar el formulario

- 1 Observe Máxima objetividad al evaluar a sus profesores
- 2 Utilice bolígrafo de tinta negra o azul
- 3 Marque con una equis (X) el número en la casilla correspondiente al puntaje, según la escala especificada.
- 4 Llene cuidadosamente esta hoja con todos los datos solicitados: fecha, sede, facultad, carrera, código de horario, asignatura, Nombre y Código del profesor, y datos del estudiante
- 5 No engrape ni doble ninguna parte de esta hoja

| ITEM N.º | E S C A L A |   |   |   |   |
|----------|-------------|---|---|---|---|
| 1.       | 1           | 2 |   |   |   |
| 2.       | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.       | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.       | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.       | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.       | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.       | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.       | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.       | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21.      | 1           | 2 | 3 | 4 | 5 |

Conteste la pregunta No.1 con la siguiente escala:  
Sí = 2 No = 1

¿Presentó el programa del curso al inicio del semestre?

Conteste de la pregunta No.2 a la pregunta No.4 con la siguiente escala:  
Muy bien = 5 Bien = 4 Regular = 3 Deficiente = 2 Muy Deficiente = 1

2 ¿Explicó la forma del desarrollo del programa del curso?

3 ¿Explicó el sistema de evaluación del curso al inicio del semestre?

4 ¿Explicó los objetivos del curso?

Conteste la pregunta No.5 con la siguiente escala:  
Siempre = 5 La mayoría de las veces = 4 Muchas veces = 3 Algunas veces = 2 Pocas veces = 1

5 ¿Proporcionó referencias bibliográficas del curso actualizadas?

Conteste de la pregunta No.6 a la pregunta No.20 con la siguiente escala:  
La mayoría de las veces = 5 Muchas veces = 4 Algunas veces = 3 Pocas veces = 2 Nunca = 1

6 ¿Desarrolló las clases atendiendo al contenido establecido en el programa?

7 ¿Explicó los diferentes temas con claridad?

8 ¿Complementó la teoría con prácticas de la asignatura (laboratorios, charlas, trabajos de grupos, resolución de problemas, etc.)?

9 ¿Orientó las tareas asignadas y demás actividades de manera ordenada?

10 ¿Motivó la participación dinámica en las diversas actividades del curso?

11 ¿Respondió claramente las preguntas formuladas por los estudiantes?

12 ¿Mostró una actitud abierta al diálogo y al análisis de todas las ideas?

13 ¿Trató a los estudiantes respetuosamente?

14 ¿Elaboró los exámenes sobre los temas tratados en clases?

15 ¿Los exámenes parciales teóricos atendían la estimulación de la capacidad de razonamiento del alumno?

16 ¿Devolvió, oportunamente, el resultado de los exámenes parciales?

17 ¿Discutió, oportunamente, el resultado de los exámenes parciales?

18 ¿Considera en la evaluación las diversas actividades desarrolladas en el curso (los exámenes parciales, las asistencias, trabajos en clases, de laboratorios si los hubiese y de investigación)?

19 ¿Evalúa al estudiante de acuerdo a lo establecido en el programa?

20 ¿Asiste puntualmente a impartir clases?

Conteste la pregunta No.21 con la siguiente escala:  
Muy bien = 5 Bien = 4 Regular = 3 Deficiente = 2 Muy Deficiente = 1

21 ¿Desarrolló el programa del curso?